

Larvik kommune

# ► Utredning felles brann- og redningsvesen Vestfold

Utarbeidet for Vestfold interkommunale brannvesen, Sandefjord brann og redning og Larvik brann og redning

Oppdragsnr.: 52403775 Dokumentnr.: DOK01 Versjon: J04 Dato: 2025-01-09



## Utredning felles brann- og redningsvesen Vestfold

Utarbeidet for Vestfold interkommunale brannvesen, Sandefjord brann og redning og Larvik brann og redning

Oppdragsnr.: 52403775 Dokumentnr.: DOK01 Versjon: J04



**Oppdragsgiver:** Larvik kommune  
**Oppdragsgivers kontaktperson:** Jan Olav Vagle  
**Rådgiver:** Norconsult Norge AS, Kjørboveien 22, NO-1337 Sandvika  
**Oppdragsleder:** Kevin H. Medby  
**Fagansvarlig:** Marte Elverum  
**Andre nøkkelpersoner:** Daria Salehi, Heine Digranes, Roger Kvilhaugsvik, Lars Andreas Sæle, Eivind Wium

J04	2025-01-09	For bruk	Marte Elverum Kevin Medby Daria Salehi Heine Digranes Eivind Wium Lars Andreas Sælø	KHMe	MarElv
A03	2024-12-17	For tverrfaglig kontroll	MarElv m.fl.		
B02	2024-12-02	For kommentar oppdragsgiver	Marte Elverum Kevin Medby Daria Salehi Heine Digranes Eivind Wium Lars Andreas Sælø	KHMe	MarElv
A01	2024-07-30	Arbeidsdokument			
Versjon	Dato	Beskrivelse	Utarbeidet	Fagkontrollert	Godkjent

Dette dokumentet er utarbeidet av Norconsult som del av det oppdraget som dokumentet omhandler. Opphavsretten tilhører Norconsult. Dokumentet må bare benyttes til det formål som oppdragsavtalen beskriver, og må ikke kopieres eller gjøres tilgjengelig på annen måte eller i større utstrekning enn formålet tilsier.

## ► Sammendrag

Norconsult har på oppdrag av Larvik og Sandefjord kommuner samt Vestfold Interkommunale brannvesen IKS gjennomført en utredning av felles brann- og redningsvesen i Vestfold.

Prosjektets utlysning gir følgende rammer for utredningen: *En utredning av brannberedskap i Vestfold vil ha som mål å utrede en optimalisert helhetlig dimensjonering av brann og redningsberedskapen i Vestfold, basert på dagens og planlagt demografiutvikling, innenfor kravene i brann- og eksplosjonsvernloven med forskrifter.*

Norconsult har tidlig i utredningen beskrevet regionens risikobilde, gjennomført tilstandsvurderinger av eksisterende infrastruktur, gjort kostnadsberegninger for nødvendige tiltak for å oppfylle dagens og fremtidens krav til HMS og beskrevet utfordringene brann- og redningsvesen i Norge står ovenfor – i dag og i fremtiden. På bakgrunn av funn gjennom overnevnte arbeider, har Norconsult utarbeidet to alternativer for videre utredning:

- Alternativ 0: Videreføring av dagens organisering av tre brann- og redningsvesen med tilhørende stasjonsstruktur.
  - Alternativ 0+: Sandefjord etablerer stasjon for to vaktlag på Fokserød og legger ned Stokke stasjon.
- Alternativ 1: etablering av et felles brann- og redningsvesen for kommunene i Vestfold.

Alternativ 0 legger til grunn videreføring av dagens organisering med tre brann- og redningsvesen og gjeldende stasjonsstruktur. Konsekvensene ved å fortsette dagens organisering for beredskap vil være en mer fragmentert beredskap i Vestfold. Med det menes at kompetanse og spesialressurser ikke er plassert ut i fylket basert på risikobilde og en felles vurdering. Det vil også medføre en dårligere utnyttelse av og kostnadsfordeling av de samlede ressursene for brann og redning i Vestfold. Samtidig vil brann- og redningsvesenene stå dårligere rustet til å håndtere de store og komplekse hendelsene, da styring av ressurser har vist seg å være uhensiktsmessig organisert i slike tilfeller.

Et felles brann- og redningsvesen i Vestfold fylke vil bli det første brann- og redningsvesenet i Norge som dekker et helt fylke. Dette gir organisasjonen gode muligheter for å være et foregangs brann- og redningsvesen, og kan bidra til å etterkomme mange av Regjeringens ambisjoner på fagfeltet angitt i Meld. St. 16 [1]. Stortingsmeldingen legger vekt på at Norges skal ha et brann- og redningsvesen som er i stand til å håndtere fremtidens utfordringer, både innenfor eget sektoransvar og i samarbeid med øvrige nødetater og beredskapsaktører. Et felles brann- og redningsvesen vil i større grad styrke kommunenes felles evne til å håndtere klimarelaterte hendelser, slik som flom, skogbrann, store nedbørmengder, ras og skred. Slike hendelser oppstår ofte på tvers av kommunegrenser og krever en samordnet respons. Felles brann- og redningsvesen vil kunne koordinere og samordne responsen bedre, i tillegg til å sikre bedre utholdenhet, ha større slagkraft, fleksibilitet og større mulighet for spesialisering for å møte disse risikoene.

VIB og SBR står ovenfor betydelige investeringsbehov hva gjelder brannstasjoner i tiden fremover. Investeringene i brannstasjoner må gjennomføres uavhengig valg av alternativ, og konsekvensen ved valg av alternativ 0 vil være at hvert enkelt brann- og redningsvesen vurderer stasjonsstruktur ut fra sitt begrensede geografiske ansvarsområde. For det brannforebyggende arbeidet vil videreføring av alternativ 0 fortsatt bety små fagmiljø med den sårbarheten det medfører.

Investeringskostnader vil være relativt like i alternativ 0 og 1, bortsett fra tilrådninger rundt stasjonene Tønsberg, Sandefjord og Stokke. Norconsult tilråder på det sterkeste å gjennomføre foreslåtte investeringer i brannstasjoner, fremfor å prioritere kostnadsdrivende og midlertidige løsninger for å holde liv i brannstasjonene lengre. Det fører til sub-optimale forhold for de ansatte, og det medfører store kostnader. Kostnader både

knyttet til vedlikeholdet, men også kostnader for de ansatte i form av et dårligere arbeidsmiljø. Det er også en påkjenning for de menneskelige ressursene å gjennomgå kontinuerlig bygningsarbeid.

Det er videre formulert et alternativ 0+ hvor Sandefjord bygger ny stasjon ved Fokserødkrysset. Det vil medføre at Stokke kan legges ned da Sandefjord stasjon vil nå krav til utrykningstid til Stokke og Melsomvik tettsteder, og det vil ikke være behov for å bygge ny stasjon i Stokke. Dette innebærer en bespart investeringskostnad på estimert 30 MNOK. Det må imidlertid påpekes at Stokke stasjon må bestå frem til ny stasjon ved Fokserød er etablert pga. krav til utrykningstid til tettsteder. Stokke stasjon er uegnet som brannstasjon, og det bør i den fasen gjennomføres HMS-tiltak.

I alternativ 1 vil foreslåtte tiltak påvirke stasjonene Tønsberg, Sandefjord og Stokke. Ved å flytte stasjonene i Sandefjord og Tønsberg opp mot E18 vil de gi en god dekning av Stokke/Melsomvik. I tillegg vil Sandefjord sitt behov for lag 2 kunne dekkes av Tønsberg når Sandefjord tettsted når 50 000 innbyggere. Dette vil både påvirke investeringskostnadene og lønnskostnader. Lønnskostnadene vil på kort sikt øke med den nye organiseringen, før den vil føre til lavere kostnader gjennom at Tønsberg stasjon utgjør vaktlag to for Sandefjord på sikt. Differansen utgjør 24 MNOK.

Tabell 1-1 - Forventede lønnskostnader over analyseperioden i 2024-kroner, neddiskontert til 2025.

	Alternativ 0		Alternativ 1		Differanse
Lønnskostnader	kr	1 778 000 000	kr	1 754 000 000	-kr 24 000 000

Et felles brann- og redningsvesen med et eget trenings- og øvingsfelt vil først og fremst bedre forholdene for egne mannskaper, både hva gjelder egensikkerhet og eksponering for helseskadelige stoffer (HMS-forhold). Et egnet felt også medføre mindre forurensning mtp. miljø. Videre vil trenings- og øvingsfeltet i større grad legge til rette for mer øving mellom Forsvaret, Sivilforsvaret, helsetjenesten og politiet for å sikre bedre samhandling ved krisehendelser, bedre samarbeid mellom nødetatene og andre beredskapsorganisasjoner i operativ oppgaveløsning, trening og øvelser. På så måte bidrar en å klargjøre brann- og redningsvesenets rolle i Norges totalforsvar.

En strammere kommuneøkonomi antas å utfordre sektoren i større grad i fremtiden, hvor man må sørge for at ressursene utnyttes på best mulig måte for innbyggerne. En større organisasjon kan legge til rette for stordriftsfordeler. Samlet sett vil man oppnå lavere kostnader knyttet til lønn, investering i bygg og vedlikehold. Samtidig er det viktig å påpeke at de mulige gevinstene knyttet til økt kvalitet i brann- og redningsvesenets tjenester vil kreve investeringer i både utstyr og kompetanse. Samtlige brann- og redningsvesen i Vestfold står ovenfor et betydelig investeringsbehov (brannstasjoner, trenings- og øvingsfelt). Det er Norconsults oppfatning at de vil være tjent med å møte disse kostnadene i felleskap.

Kort oppsummert vil innføring av alternativ 1 sammenslått brann- og redningsvesen medføre følgende fordeler:

- Et brann- og redningsvesen som er bedre rustet til å møte fremtidens utfordringer
- Styrke regionens samlede håndteringsevne for klimaskapte hendelser
- Sikre muligheter for større fleksibilitet, slagkraft og utholdenhet for hele regionen
- Et styrket og større fagmiljø for både forebyggende- og beredskapsavdelingen.
- Muligheter for å sikre nødvendig spesialisering både innenfor beredskapsområdet og forebyggende arbeidet
- Muligheter for å hente ut stordriftsfordeler

Med bakgrunn i dette, så tilrår Norconsult kommunene i Vestfold å inntre i et felles brann- og redningsvesen med en geografisk avgrensning lik Vestfold fylke.

## Innhold

<b>1</b>	<b>Oppdrag og metode</b>	<b>6</b>
1.1	Bakgrunn og mål	6
1.2	Metode og gjennomføring	6
1.3	Avgrensning	8
<b>2</b>	<b>Regionens risikobilde</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>Dagens organisering, stasjonsstruktur og HMS vurderinger</b>	<b>14</b>
3.1	Vestfold interkommunale brannvesen	14
3.2	Sandefjord brann og redning	18
3.3	Larvik brann og redning	19
<b>4</b>	<b>Utfordringer – i går, i dag og i fremtiden</b>	<b>21</b>
4.1	Hovedtrekk i perioden 2009-2023	21
4.2	Hovedtrekkene i dag og fremover	22
<b>5</b>	<b>Alternativ 0</b>	<b>25</b>
5.1	Tema 1: Beredskap – håndtering av store hendelser	25
5.2	Tema 2: Brannforebyggende arbeid	34
5.3	Tema 3: De menneskelige ressursene	35
<b>6</b>	<b>Alternativ 1</b>	<b>38</b>
6.1	Fremtidig organisering	38
6.2	Fremtidig stasjonsstruktur og bemanning	39
6.3	Juridiske og administrative forhold	46
6.4	Tema 1: Beredskap – håndtering av de store hendelsene	50
6.5	Tema 2: Brannforebyggende arbeid	52
6.6	Tema 3: De menneskelige ressursene	54
6.7	Forutsetninger for en vellykket gjennomføring	58
<b>7</b>	<b>Samlet vurdering og anbefaling</b>	<b>60</b>
<b>8</b>	<b>Bibliografi</b>	<b>63</b>
	<b>Vedlegg</b>	<b>65</b>
	<b>Vedlegg 1 - Sammendrag av resultater fra spørreundersøkelse.</b>	<b>66</b>

# 1 Oppdrag og metode

## 1.1 Bakgrunn og mål

Oppdraget gjelder en utredning om etablering av et felles brann- og redningsvesen i Vestfold. De tre brann- og redningsvesenene som skal utredes for en eventuell felles organisering dekker følgende kommuner:

- Vestfold interkommunale brannvesen (VIB) dekker kommunene:
  - Tønsberg
  - Færder
  - Horten
  - Holmestrand
- Sandefjord brann og redning (SBR) dekker:
  - Sandefjord kommune
- Larvik brann og redning (LBR) dekker:
  - Larvik kommune

Prosjektets utlysning gir følgende rammer for utredningen: *En utredning av brannberedskap i Vestfold vil ha som mål å utrede en optimalisert helhetlig dimensjonering av brann og redningsberedskapen i Vestfold, basert på dagens og planlagt demografiutvikling, innenfor kravene i brann- og eksplosjonsvernloven med forskrifter.*

Utredningen skal fungere som beslutningsgrunnlag for politiske vedtak om en eventuell felles organisering av brann- og redningsvesenet i fylket.

Utredningen peker på en rekke utfordringer brann- og redningsvesen står ovenfor i dag. Norconsult gjennomfører utredningen på oppdrag fra tre brann- og redningsvesen som har som mål å organisere og utruste seg for å håndtere fremtidens utfordringer og sikre en best mulig tjeneste til Vestfolds innbyggere.

## 1.2 Metode og gjennomføring

Utredning av felles brann- og redningsvesen Vestfold ser hen til utredningsinstruksen fra Direktoratet for økonomistyring (DFØ) [2] med et etablert minimumskrav til utredninger. Instruksen er i hovedsak utarbeidet for statlige utredninger, men instruksen er også relevant for kommunale utredninger, da statlige beslutninger setter rammene for kommunens virksomheter. Dette er i tråd med føringer fra Regjeringen som gjennom melding til Stortinget [1] legger vekt på regionale samarbeidsløsninger med ivaretagelse av kommunal kontroll.

Utredningsinstruksens minimumskrav stiller krav om at seks spørsmål skal besvares i utredningen:

1. Hva er problemet, og hva vil vi oppnå?
2. Hvilke tiltak er relevante?
3. Hvilke prinsipielle spørsmål reiser tiltakene?
4. Hva er de positive og negative virkningene av tiltakene, hvor varige er de og hvem blir berørt?
5. Hvilket tiltak anbefales, og hvorfor?
6. Hva er forutsetningene for vellykket gjennomføring?

For å utarbeide et godt grunnlag for beslutningstakere, skal utredningen beskrive samfunnsproblemet som skal løses, og formulere mål for hva som ønskes oppnådd. Alternative tiltak skal identifiseres, og forventede virkninger av tiltakene skal vurderes. Utredningen skal munne ut i en begrunnet anbefaling om hvilke(t) tiltak som samlet sett er best for samfunnet.

Oppdraget er gjennomført i perioden mai 2024 til desember 2024. Norconsults prosjektgruppe har bestått av følgende ressurser:

Ressurs	Fagområde
Kevin Medby	Samfunnsikkerhet
Marte Elverum	Samfunnsikkerhet
Daria Salehi	Samfunnsikkerhet
Lars Andreas Sæle	HMS tilstandsvurdering
Eivind Wium	Kostnadsanalyse bygg
Roger Kvilhaugsvik	GIS-analyse
Heine Digranes	Samfunnsøkonomi
Roger Tengsareid	Administrative og juridiske forhold

Utredningen bygger på følgende grunnlag, i tillegg til dokumenter oppgitt i referanse gjennom utredningen:

- brann- og redningsvesenenes egne analyser iht. brann- og redningsvesenforskriften,
- gjennomført workshop med sentrale ressurser fra hvert brann- og redningsvesen
- spørreundersøkelse sendt ut til ansatte (se vedlegg 1)
- tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå
- befaringsnotiser av brannstasjoner som grunnlag for HMS-vurderinger og kostnadsberegninger

Oppdraget har blitt gjennomført ved å følge en strukturert og metodisk tilnærming for å sikre en grundig utredning av et felles brann- og redningsvesen i Vestfold. Norconsult har delt opp utredningen i ulike temaer og sikret spesialkompetanse innen hvert tema.

Innledningsvis ble det etablert et overordnet risikobilde for regionen, som inkluderte en beskrivelse av ulike forhold som utgjør en risiko eller utfordring for brann- og redningsvesenene. Dette ble gjort gjennom datainnhenting fra kilder som SSB, NVE og Norsk klimaservicesenter, samt en fysisk workshop med representanter fra brann- og redningsvesenene.

Det er gjennomført befaringer på samtlige stasjoner, bortsett fra Sande og Stokke. Norconsult har fått oversendt tegninger fra samtlige stasjoner, bortsett fra Stokke stasjon. HMS-tilstandsvurderinger ble gjort for å vurdere i hvilken grad dagens brannstasjoner oppfyller arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. Det er beskrevet tilstand på eksisterende stasjoner og angitt grove kalkyler på utbedringer utover normalt verdibevarende vedlikehold. Norconsult har analysert en rekke brannstasjoner de siste årene, og har god kjennskap til Arbeidstilsynets krav, samt Brannmenn mot kreft sin veileder fra 2023 [3]. Veilederen har gitt bransjen gode tall for å kunne programmere areal, slik at beste praksis kan oppnås. Kalkyletall fra både nybygg og ombygging-påbygg er også blitt mer robuste og presise. Norconsult har egen fagperson som yrkeshygieniker, slik at vi har faglig grunnlag for å skille mellom «skal» og «bør» krav. Under Norconsult sin overordnede tilstandsvurdering og kalkyle, benyttes Norsk standard for bygg og anlegg slik at beslutningstakere kan få forståelse for kapitalkostnader, driftskostnader og hva som er leietakerkostnader til utstyr. Følgende standarder er benyttet: NS3451 bygningsdelstabellen, NS3453 kostnader i byggeprosjekter og NS3454 LCC/års-kostnader.

Videre er det gjennomført en GIS-analyse for å visualisere og analysere dagens situasjon med gjeldende brannstasjoner og deres utrykningstid til objekter med krav til utrykningstid. Norconsult utarbeidet deretter alternativ for fremtidig, optimalisert stasjonsstruktur basert på regionens risikobilde og funn fra tilstandsvurderinger. For vurdering er det lagt til grunn at man skal sikre en best mulig tjeneste for innbyggerne og en hensiktsmessig utnyttelse av de samlede ressursene. Foreslått løsning danner grunnlaget for den samfunnsøkonomiske analysen. Det foreligger ingen standardisert metode for gjennomføring av stasjonsstrukturanalyse pr. dags dato, heller ikke veiledningsmaterieell på dette fra DSB sin side. Norconsult har derfor benyttet sin kompetanse og erfaring fra lignende arbeider med stasjonsstruktur for andre brann- og redningsvesen inn i denne oppgaven.

En sentral del i gjennomføringen av denne analysen har bestått av innhenting og gjennomgang av relevant informasjon om Vestfold fylke som ansvarsområde, nåværende utfordringer for de enkelte brann- og redningsvesenene, fremtidig forventet utvikling i både fylke og brann- og redningsvesenets oppdragsportefølje.

Basert på grunnlagsinformasjonen, gjeldende lov og forskriftskrav har Norconsult, basert på sin kunnskap og erfaring, gjort vurderinger av mulige konsept for fremtidig struktur for brannstasjoner i Vestfold.

### 1.3 Avgrensning

For arbeidet med fremtidig stasjonsstruktur er følgende forutsetninger lagt til grunn:

- Vurderingen og forslag til fremtidig organisering er utarbeidet av Norconsult som en uavhengig tredjepart.
- Vurderingene i analysen er basert på foreliggende informasjon og dokumentasjon om brann- og redningsvesenet, kommuner og objekter med krav til utrykningstid oversendt fra brann- og redningsvesenene.
- Norconsult har ikke gjennomført befaring av Stokke og Sande stasjoner, og våre vurderinger er basert på tilstandsbeskrivelser fra brann- og redningsvesenene av disse.
- Norconsult har kun vurdert to alternativer. Det er ikke vurdert mulighetene knyttet til andre typer samarbeid på enkeltområder.
- Forslag til stasjonsstruktur forutsetter et felles brann- og redningsvesen i Vestfold.
- Objekter med krav til utrykningstid er definert av brann- og redningsvesenene.
- Vurderingen bygger på den struktur nabobrannvesen med sine stasjoner har pr. oktober 2024.
- Det er ikke gjort vurderinger av konkrete tomtealternativer, det er kun sett på aktuelle områder for lokalisering av stasjoner.
- Brann- og redningsvesenenes objekter med 10-minutterskrav til utrykningstid er lagt til grunn i GIS-analysen. Brann- og redningsvesenene har oversendt liste over sine objekter til Norconsult. I dette arbeidet er objekter med krav til 20 minutters utrykningstid ikke lagt vekt på.
- Utrykningstid = forspenningstid (tiden mannskapene bruker på å gjøre seg klare) + kjøretid.
- Samtlige kostnadskalkyler inkluderer byggekostnader, og kostnader knyttet til tomt, infrastruktur, prisstigning og utstyr kommer i tillegg.



## 2 Regionens risikobilde

Vestfold fylke har noen unike karakteristikk som gjør det ganske spesielt sammenlignet med andre fylker i Norge, særlig hva gjelder størrelse, befolkningstetthet, og utforming. Vestfold er blant de minste fylkene i Norge arealmessig, og etter kommunereformen i 2020 består fylket nå bare av seks kommuner: Tønsberg, Sandefjord, Larvik, Færder, Holmestrand, og Horten. Dette gir fylket en ganske kompakt administrativ struktur sammenlignet med fylker som har mange flere og ofte mye mindre kommuner. Vestfold har også en av Norges høyeste befolkningstettheter. Fylket ligger strategisk langs Oslofjorden, noe som gjør det attraktivt for både næringsliv og boligområder, og bidrar til en konsentrert bosetting. De fleste innbyggerne bor langs kysten og tett opp mot E18. E18 er den største gjennomfartsåren i Vestfold, og mange av fylkets tettsteder og byer ligger tett opp mot denne. Dette skaper en «båndby»-struktur langs E18, hvor byer som Tønsberg, Sandefjord, og Larvik ligger på rad og rekke langs fjorden.

Vestfold er kjent for å ha en relativt homogen befolkningssammensetning og likhet mellom kommunene, både kulturelt og økonomisk. Kystkulturen preger området, og det er en lang historie med skipsfart, fiske, og industri. Kommunene har derfor flere likheter i næringsstruktur, levekår, og historie sammenlignet med fylker som dekker større og mer varierte områder. Fordi fylket har en lang og smal kystlinje langs Oslofjorden, er kystnærheten en fellesnevner for mange av tettstedene. Dette gir også området en særpreget kystkultur og fører til at turisme, kystfiske, og maritime aktiviteter er viktige her. Vestfold har en rekke mellomstore byer og tettsteder langs kysten. Disse er viktige bolig-, arbeids- og kultursentre. Folk flest bor i tettbygde strøk. Hele 86 % av alle vestfoldinger bor i en by eller i et tettsted, mens 14 % bor i det som defineres som spredt bebyggelse [4].

Instruks for statsforvalteren og Sysselmesteren på Svalbard sitt arbeid med samfunnssikkerhet, beredskap og krisehåndtering, pålegger Statsforvalteren å ha en oversikt over risiko og sårbarhet i fylket gjennom å lage en risiko- og sårbarhetsanalyse (fylkesROS). Samtidig skal fylkeskommunen gjennomføre egne ROS-analyser for å avdekke og håndtere de utfordringer som berammer de fylkeskommunale oppgavene [5]. Kommunen skal på sin side sørge for ivaretagelse av den kommunale beredskapsplikten med utgangspunkt i en helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse. Samarbeid på tvers av de ulike nivåene i samfunnet er nødvendig for å skape en helhetlig tilnærming til samfunnssikkerhet. Som beredskapsaktør må man forholde seg til en rekke ulike risikoer som kan variere avhengig av geografisk område og lokale forhold. Det er viktig å ha en helhetlig tilnærming til risikostyring gjennom hele krisespekteret.

Alle tre brann- og redningsvesenene har henholdsvis oppdaterte risiko- og sårbarhetsanalyser, dog er det tre ulike fremgangsmåter som er benyttet for å etterkomme krav som fremkommer i brann- og eksplosjonsvernloven samt brann- og redningsvesen forskriften. Larvik har avdekket 45 hendelser fordelt på 6 kategorier, Sandefjord med 27 hendelser fordelt på 5 kategorier og VIB med 19 hendelser fordelt på 3 kategorier. Det kan være flere årsaker til denne variasjonen, og er gjerne knyttet til metodiske valg som er gjort i analyseprosessen. Risikobildene som presenteres i analysene til brann- og redningsvesenet har store likhetstrekk.

FylkesROS for Vestfold har avdekket 8 ulike naturhendelser som de mener vil berøre Vestfold i tiden fremover. Flere av de definerte hendelsene vil kanskje ikke påvirke brann og redning sitt samfunnsansvar, men ofte berøres de som følge av følgehendelser eller i samarbeid med andre involverte aktører. Klimaendringene vil for Vestfold særlig føre til behov for tilpasning til kraftig nedbør og økte problemer med overvann; endringer i flomforhold og flomstørrelser; jordskred og flomskred, samt havnivåstigning og stormflo [6].

Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE) gir med aktsomhetskart og faresonekart for ulike naturhendelser oversikt over relevante naturfarer i Vestfold. Omtrent hele Vestfold ligger under marin grense, og store områder er markert med aktsomhet for kvikkleire. Det er videre også flere kartlagte kvikkleiresoner med ulik faregrad og risikoklasse. Det er ingen kartlagte flomsoner i Vestfold, dog flere aktsomhetsområder som dekker både

tettsteder, men også områder med spredt bebyggelse. Det er svært få registrerte flomskred, men overvekt av registrerte steinskred samt leire- og jordskred. Et fylke hvor store deler av bosettingen er konsentrert rundt kystområder er havnivåstigning og stormflo en fare man må tilpasse seg, og ved 200-års stormflo i 2100 vil flere områder langs kysten være oversvømt [7].

Tabell 2-1 Naturhendelser fra «FylkesROS», samt ROS-analyse for de tre brann- og redningsvesenene

FylkesROS	Larvik	Sandefjord	VIB
Flere pågående skogbranner	Ekstremvær	Skogbrann	Ekstremvær
Flom i hovedvassdrag	Skog og utmarksbrann	Stormflo	Rask/skred
jord- og flomskred			Jordskjelv
Kvikkleireskred			Skog og utmark
Matbåren smitte			Gress og innmark
Pandemi			
Smittsomme dyresykdommer			
Stormflo			

Samfunnssikkerhetsfeltet er sektorovergripende, og svikt i én funksjon kan forplante seg til andre [8]. Brann og redning utfører omfattende forebyggende arbeid, og er den viktigste redningsressursen lokalt. Håndtering av hendelser som krever teknisk kompetanse er like aktuelt som håndtering av branner. Hendelser som ikke nødvendigvis håndteres av brann og redning, kan likevel være avgjørende for å utføre samfunnsoppdraget.

Ifølge Nasjonal kommunikasjonsmyndighet har samtlige nødnumre hatt problemer opp til fire ganger bare i 2024. Manglende EKOM-tjenester kan hindre befolkningen i å få kontakt med nødetatene, noe som kan føre til usikkerhet, uro og bekymring i befolkningen [9]. Det er foreløpig ingen kartlegging som er gjort for å avdekke hvordan disse hendelsene har påvirket brann- og redningsvesenet, men det er likevel reelle eksempler som illustrere det sektorovergripende feltet og hvordan samfunnsoppdraget til brann og redning påvirkes av andre aktører og deres sårbarheter.

Tabell 2-2 Kritisk infrastruktur/kritiske samfunnsfunksjoner fra FylkesROS, samt ROS analyser for de tre brann- og redningsvesenene. Merk at Larvik er tematisert for å komprimere antall hendelser.

FylkesROS	Larvik	Sandefjord	VIB
Bortfall av elektrisk kraft og elektronisk kommunikasjon	Jernbaneulykke	Stor veitrafikkulykke	Transportulykke
Forurenset drikkevann	Luffartsulykke	Stor togulykke	Brann i sjøfartøy
Kanalbroa mellom Nøtterøy og Tønsberg er ute av drift	Trafikkulykke	Kommersiell flyulykke	Brann i luftfartøy
Svikt i drivstofforsyningen	Trafikkulykke tungtransport/buss	Brann i skip/ferge til kai	Brann i tog
Svikt i legemiddelforsyningen	Ulykke med transport av farlig gods		
Bortfall av vann	Brann i fartøy til kai		
Veibrudd som følge av kvikkleireskred	Brann i fartøy på sjø		

Å håndtere hendelser som involverer brann er en grunnleggende forutsetning for å oppnå samfunnets forventinger til brann- og redningsvesenets samfunnsoppdrag. Brann defineres som en uønsket eller ukontrollert forbrenningsprosess, kjennetegnet ved varmeavgivelse, røyk, flammer eller glødning. Brann kan manifestere seg i et bredt spekter av hendelser, fra mindre branner i boliger til store branner i lagerbygg, tunneler og industrivirksomheter m.fl.

Tabell 2-3 Brannhendelser fra FylkesROS, samt ROS analyser for de tre brann- og redningsvesenene. Merk at Larvik er tematisert for å komprimere antall hendelser.

FylkesROS	Larvik	Sandefjord	VIB
Brann i verneverdig trehusbebyggelse	Brann i bygg med solcelleanlegg	Brann i institusjon med evakuering	Brannhendelse tilknyttet bygg
	Brann i avfallsanlegg	Brann i stor bygning ut over én branncelle	Brann i kjøretøy
	Brann i hyttefelt	Brann i tett trehusbebyggelse/kvartalsbrann	Brann i campingvogn/telt
	Brann i campingplasser og småbåthavner	Brann i landbruksbygg	Brann i elektrisk installasjon u/bygning
	Brann i driftsbygning	Brann i parkeringshus/garasjeanlegg	Brann i tunnel
	Brann i overnattingssted	Brann i bobilhavn/campingplass	Brann i gjenvinningsanlegg
	Brann i lokaler med stor ansamling av mennesker	Brann i båthotell	
	Brann i tett verneverdig trehusbebyggelse	Brann i fritidsbåt/småbåthavn	
		Bygningsbrann på øy/holme	

Digitalisering er et utviklingstrekk som vil påvirke brann- og redningsvesenene [10]. Digitaliseringen av samfunnet og viktige samfunnsfunksjoner innfører nye sårbarheter og avhengigheter på tvers av ansvarsområder, sektorer og grenser. Brann- og redningsvesenenes operasjoner og prosesser er basert på teknologi og digitale løsninger, og både feil og kriminelle kan ramme kritiske systemer og føre til svikt i viktige funksjoner. Samtidig medfører ny teknologi nye muligheter for effektivisering og bedre kunnskapsgrunnlag.

Sosiale og samfunnsmessige forhold som demografi, befolkningssammensetning og helsetjenesten er alle faktorer som vil påvirke samfunnsoppdraget til brann- og redningsvesenet. Alderssammensetningen har endret seg mye de siste 20 årene, med en økende andel eldre og færre barn og unge. Denne utviklingen vil fortsette i årene som kommer. Dette betyr at det vil bli stadig færre i yrkesaktiv alder til å forsørge barn, unge og eldre. Denne trenden er ikke ekstraordinær for Vestfold, men gjeldende for hele landet. For Vestfold har det de siste ti årene vært en økning i antall personer som er 67 år og eldre, fra 35 000 til 48 000. Det er en økning på 36 %. RISE har nylig gitt ut en rapport med funn som viser at det i hovedsak er personer som bor alene og eldre som er overrepresentert i dødsbrannstatistikken. For personer over 67 år er det nedsatt førlighet, psykisk lidelser og røyking som er de primære risikofaktorene [11]. Samtidig er det et ønske og både stat og kommune jobber for å tilrettelegge for at eldre skal kunne bo trygt og lenger hjemme. Denne trenden som er aktualisert i dag vil utfordre brann- og redningsvesenet på flere områder.

Ifølge SSBs folketall fra Q2 2024 er det samlet sett over 257.000 innbyggere i Vestfold. Frem mot 2050 er det forventet at folketallet i Vestfold skal øke med omtrent 30.000. Økningen forventes å være størst i tettstedene.

Tabell 2-4 Folketall 2Q 2024, og regionale befolkningsframskrivinger (SSB)

Kommune	År 2024	2030	2050
Holmestrand	26 968	29 123	33 427
Horten	28 041	28 440	29 859
Tønsberg	59 409	61 469	66 892
Færder	27 580	28 386	30 052
Sandefjord	66 566	68 231	73 640
Larvik	48 693	49 935	52 651
Samlet folketall	257 257	265 584	286 521

Ca. 85 % av befolkningen i Vestfold bor i et tettsted.

Tabell 2-5 Tettsteder i Vestfold

Kommune	Tettsteder	Befolkning
Færder	Tønsberg (17 979), Kjøpmannsskjær (440), Årøysund (1 582), Glomstein (946), Tjøme (2 879), Hvasser (412)	24 238
Tønsberg	Tønsberg (37 408), Vollen (694), Kirkevoll/Brekkeåsen (974), Revetal/Bergsåsen (2 419), Linnestad (313), Gretteåsen (233), Solerød (542), Åsgårdstrand (56), Skjeggstadåsen (821), Vear (3 665), Sem (2 686), Barkåker (1 803)	51 614
Horten	Horten (20 859), Nykirke (733), Skoppum (1 713), Åsgårdstrand (2 903)	26 208
Holmestrand	Drammen (548), Holmestrand (8 258), Gullhaug (2 604), Berger (4), Selvik (3 415), Sande (2 342), Klevjer (489), Ekeberg (468), Hof (915), Sundbyfoss (562)	19 605
Larvik	Hem (676), Larvik (27 136), Tveteneåsen (838), Stavern (6 008), Helgeroa/Nevlunghamn (1 984), Vervingen (1 047), Kvelde (1 083), Svarstad (654)	39 426
Sandefjord	Sandefjord (46 453), Kodal (1 070), Andebu (2 558), Høyjord (551), Vear (18), Melsomvik (2 083), Stokke (4 249), Fossnes (639), Sem (47)	57 668

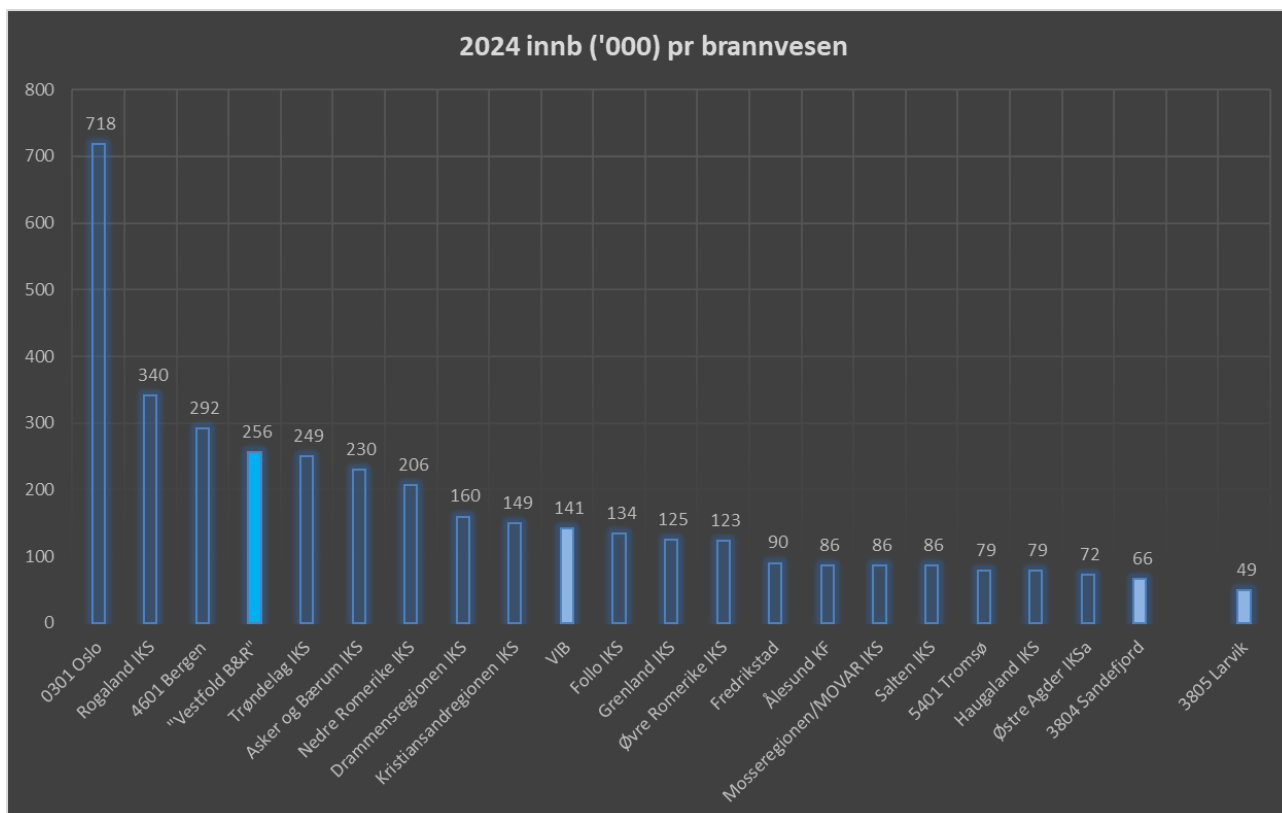
Befolkningstall er en viktig parameter for brann- og redningsvesen. Høy befolkningskonsentrasjon betyr for eksempel økt antall hendelser, overbelastning av infrastruktur som veier, offentlig transport, vann- og avløpssystemer, samt større helserisiko for de ansatte ved smitteutbrudd grunnet tettere sosial kontakt. Samtidig vil det være mer utfordringer ved en eventuell evakuering der befolkningstettheten er størst.

Innbyggere angir også dimensjoneringsgrunnlaget for brann- og redningsvesenet og er deres tjenestemottakere. Figuren under viser brann- og redningsvesen i Norge og deres innbyggertall. Samlet sett ville et felles brann- og redningsvesen i Vestfold være Norges fjerde største brann- og redningsvesen i innbyggertall.

## Utredning felles brann- og redningsvesen Vestfold

Utarbeidet for Vestfold interkommunale brannvesen, Sandefjord brann og redning og Larvik brann og redning

Oppdragsnr.: 52403775 Dokumentnr.: DOK01 Versjon: J04



Figur 2-1 Innbyggere per brann- og redningsvesen i Norge

## 3 Dagens organisering, stasjonsstruktur og HMS vurderinger

### 3.1 Vestfold interkommunale brannvesen

Vestfold Interkommunale Brannvesen (VIB) er et interkommunalt selskap som leverer brann- og redningstjenester til kommunene Holmestrand, Horten, Tønsberg og Færder. VIB er organisert med et representantskap, et styre, en daglig leder/brannsjef og tre avdelinger herunder forebyggende avdeling, beredskapsavdeling samt administrasjon og utgjør til sammen 134 ansatte. De ansatte er stasjonert på brannstasjonene i Sande, på Kopstad, i Tønsberg og på Nøtterøy. Hovedkontoret er på stasjonen i Tønsberg. VIB har samarbeidsavtale med Kongsberg brann og redning (KBR) Hvitvingfoss for områdene Vivestad del av Tønsberg kommune og Hof del av Holmestrand kommune. Videre har VIB samarbeidsavtale med Drammensregionens brannvesen IKS (DRBV) om tunneler nord i Holmestrand og felles tettsteder, f.eks. Hanekleivtunnelen og tettsted Berger.

Tønsberg kommune er vertskommune og VIB er sekretariat for Interkommunalt utvalg mot akutt forurensning (IUA). VIB har videre regionale kapasiteter innen CBRNE og jernbanetunnel.

#### 3.1.1 Sande brannstasjon

Sande brannstasjon ble bygget i 1979 og ligger i tilknytning til kommunens tekniske avdeling. Stasjonen ble en del av VIB etter at Sande kommune ble en del av Holmestrand kommune i forbindelse med kommunesammenslåingen i 2020. Før dette lå stasjonen under Drammensregionens brannvesen IKS.

#### HMS tilstandsvurdering

Sande brannstasjon har ikke blitt befart. Ut ifra tegninger oppfyller ikke brannstasjonen krav til å være en brannstasjon med ren og uren soner. Brannstasjonen er å anse som en garasje med litt ekstra plass for oppbevaring av utstyr og lignende, samt en garderobe for oppbevaring av utrykningstøy. Det er ikke tilrettelagt for mangfold med sanitæranlegg for begge kjønn.

Det er like strenge krav til utformingen av brannstasjoner for deltidsmannskap som til heltid. Eksponering for helseskadelige forurensninger for deltidsmannskaper er ofte høyere som følge av at de alltid rykker ut til brann, i motsetning til heltidsmannskaper som ruller basert på tilfeldighet etter hvem det er som er på vakt og rykker ut.

Brannstasjonen er i et leid bygg sammen med kommunalteknisk. Utleier er kommunen selv. Det er tilstrekkelig med arealer til ombygging dersom kommunalteknisk flytter ut. Hvis ikke vil det måtte bygges ut arealer til garderober, både ren og uren, samt vaskefasiliteter med ren og uren side og vaskehall. Det kreves derfor minimum 200m<sup>2</sup> nytt areal for å tilfredsstillere dagens krav til brannstasjoner. Dette arealet kan øke noe dersom det skulle vise seg å være andre HMS-problemstillinger ved brannstasjonen som ikke vises på tegninger.

#### Kostnadsvurdering

Brannstasjonen anbefales revet og bygget ny. Kostnadene for bygging av ny deltidsstasjon med ren og uren sone er grovt estimert til **30 MNOK**<sup>1</sup> inkl. MVA for et areal på 535 m<sup>2</sup> i tillegg kommer evt. tomtekostnader, prisstigning og utstyr.

Årlige FDV kostnader for dette areal gir en merkostnad på 535 x 880,-/ m<sup>2</sup> som gir ca. 470 800 NOK.

---

<sup>1</sup> Samtlige kostnadskalkyler inkluderer byggekostnader, og kostnader knyttet til tomt, infrastruktur, prisstigning og utstyr kommer i tillegg.

### 3.1.2 **Kopstad brannstasjon**

Kopstad brannstasjon sto ferdig bygget høsten 2009 og eies av VIB.

#### **HMS tilstandsvurdering**

Det er en pågående prosess for å bygge om stasjonen etter kravene fra Arbeidstilsynet. HMS-vurderingen har avdekket at stasjonen ikke tilfredsstillende dagens krav til ren og uren sone, men planlagte arbeider skal kunne imøtekomme dette. Kontorarealene er ikke tilstrekkelige i henhold til Arbeidstilsynets krav, med kun 4,4 m<sup>2</sup> per person mot et lovkrav på minimum 4,5 m<sup>2</sup>. Det er behov for å utvide kontorarealene, og en løsning kan være å ombygge lager- og verkstedarealer til kontorer.

Epoxy-belegg på gulvet flasser i noen områder, og dette må utbedres. Andre fasiliteter ved stasjonen anses som tilfredsstillende.

#### **Kostnadsvurdering**

På Kopstad er det behov for å utvide stasjonen med 42 m<sup>2</sup> for å ivareta tilstrekkelige kontorarealer. Planlagt utbygging av garderober forutsettes gjennomført, og er ikke medregnet her.

Areal	BTA i m <sup>2</sup>
<b>Brannstasjon - tilbygg</b>	<b>42</b>

Kalkylesammenstilling for Kopstad brannstasjon vist i kr.

Prosjekt	Kostnadsramme (Inkl. MVA)	Prosjektkostnad (MNOK Inkl. MVA)	Prosjektkostnad /m <sup>2</sup> (Inkl. MVA)	BTA m <sup>2</sup>
Brannstasjon tilbygg	Ukjent	1,8	42 114	42

### 3.1.3 **Tønsberg brannstasjon**

Tønsberg brannstasjon ble tatt i bruk av brannvesenet i 1984. Det ble gjennomført oppgraderinger i 2020 ifm. etablering av ren og uren sone. Stasjonen eies av Tønsberg kommune.

#### **HMS tilstandsvurdering**

Brannstasjonen oppfyller svært få krav fra arbeidstilsynet og mangler flere fasiliteter for brannmenns helse og sikkerhet. Det er betydelige avvik på en rekke områder:

- Slitasje på arbeidsplass: Arbeidsplassen er preget av manglende vedlikehold, hvilket kan være i strid med arbeidsplassforskriften § 2-1.
- Garderobefasiliteter: Garderobene mangler rene og urene soner, og det er utilstrekkelige fasiliteter for lagring av utrykningstøy. De er heller ikke tilpasset en likestilt arbeidsplass.
- Kontorfasiliteter: Kontorene varierer i størrelse og mangler tilstrekkelig møteromsfasiliteter for større hendelser.
- Vaskefasiliteter: Vaskefasilitetene oppfyller delvis kravene, men mangler riktige løsninger for barrierevaskemaskiner og korrekt plassering av vaskeutstyr.
- Soveromsfasiliteter: Soverommene er mangelfulle, med dårlig ventilasjon og utilstrekkelig temperaturstyring.
- Akustiske forhold: Hele bygningen har dårlige akustiske forhold, spesielt rundt sensitive områder som soverom og kontorer.

- Ergonomiske forhold: Bygget trenger bedre ergonomisk utstyr og må utvides for å tilfredsstille universell utforming. Bilgarasjen trenger utvidelse, og det er behov for mesanin i vaskehallen.
- Dagslys: Mangel på dagslys og ytre solavskjerming påvirker arbeidernes velvære og er i strid med arbeidsmiljø-forskriftene.
- Kjemikalielagring: Kjemikaliene lagres ikke korrekt, og rutiner rundt dette må forbedres.
- Ombygging: Det er behov for en totalreovering eller en ny brannstasjon for å oppfylle alle krav og sikre brannmennesenes helse og sikkerhet.

Alle arealer må bygges om, oppgraderes eller vedlikeholdes, i tillegg til oppgradering av tekniske installasjoner. Stasjonen må utvides for å kunne ivareta alle krav, eller så må stasjonen dekkes opp av en annen større stasjon. Tilstandsvurderingen konkluderer med at brannstasjonen bør rives og erstattes med ny.

Eksisterende stasjon er meget dårlig teknisk stand. Det er funnet avvik på en rekke punkter, og det er stor risiko for langvarig avbrudd i beredskap ved en hendelse som f.eks. større taklekkasje eller en brann i det elektriske opplegget. Kommunen som eier stasjonen har gjennomført en rekke utredninger, og er godt kjent med byggets meget dårlige tilstand. Stasjonens levertid er maksimalt tre til fem år, og i denne perioden løper både eier og leietaker en risiko for driftsavbrudd. Norconsult anbefaler at leietaker planlegger for en uforutsett hendelse med bygget i denne perioden. Det anbefaler ikke å investere i noe annet enn absolutt nødvendig akutt vedlikehold i stasjons begrenset restlevetid.

### Kostnadsvurdering

I Tønsberg er det behov for å bygge en stasjon for vaktlag på 7+3 + aspiranter, og dagpersonell.

Det vil si en stasjonsbygning med:

- Komplette ren og uren sone:
  - Vaskehall med vaskehems for brannbiler og utstyr på bilene, og vask av personlig utstyr.
  - Dusjrom, badstue og garderober for mannskap.
  - Slangevaskerom.
- Vognhall med tilstrekkelig antall løp.
- Utrykningsgarderobe.
- Tilstrekkelig antall soverom for mannskap.
- Sengetøylager.
- Vaskerom for sengetøy/ dagtøy i mannskapsdel.
- Kontorplasser i cellekontorer og landskap
- Undervisnings- og stabsrom, møterom og stillerom
- Lager til forbruksmaterieill.
- Gymsal.
- Treningsrom.
- Kjøkken, oppholdsrom og spiserom for mannskap.
- Renholdsrom med lager.
- Tekniske arealer
- Oppbevaringsgarderober/ «rene» garderober.
- Universell utforming i dagpersonell del.
- Tilstrekkelig arbeidsareal rundt bilene i vognhallen.

Areal	BTA i m <sup>2</sup>
<b>Brannstasjon</b>	<b>3 170</b>



Hvor stor kostnadsramme prosjektet har behov for er avhengig av tomtekostnader, treningsareal og infrastruktur utenfor tomten. Med infrastruktur menes evt. større trafo, vannledninger og annet som må tilføres før tomten kan bebygges.

Prosjekt	Kostnadsramme (Inkl. MVA)	Prosjektkostnad i (MNOK Inkl. MVA)	Prosjektkostnad /m <sup>2</sup> (Inkl. MVA)	BTA m <sup>2</sup>
Brannstasjon	Ukjent	165,9	52 336	3 170

### 3.1.4 Nøtterøy brannstasjon

Nøtterøy brannstasjon ble oppført på 1930-tallet og ble videre bygget om med et midlertidig modulbygg i 2016 med en antatt varighet på 10 år. Bygget eies av Færder kommune.

#### HMS tilstandsvurdering

Nøtterøy brannstasjon oppfylder få av arbeidstilsynets krav og ingen anbefalinger fra veileder av brannmenn mot kreft. Viktige avvik inkluderer utilstrekkelige garderobefasiliteter, termisk inneklime, vaskefasiliteter, soveromsfasiliteter og akustiske og ergonomiske forhold. Den gamle delen av stasjonen er uegnet og bør stenges. Stasjonen trenger totalrenovering, inkludert en ny vaskehall, større garderober og bedre tekniske rom. Videre må bygningen være permanent og ikke midlertidig. Etter en tilstandsvurdering av stasjonen foreslås det å bygge ny stasjon.

#### Kostnadsvurdering

Det legges til grunn at det bygges en ny stasjon på Nøtterøy med:

- Komplette ren og uren sone:
  - Vaskehall for brannbiler og utstyr på bilene, og vask av personlig utstyr.
  - Dusjrom og garderober for mannskap.
  - Slangevaskerom.
- Vognhall med tilstrekkelig antall løp.
- Oppbevaringsplass for hengere.
- Utrykningsgarderobe.
- Kontorplasser og møterom.
- Lager til forbruksmateriell.
- Kjøkken, oppholdsrom og spiserom for mannskap
- Oppbevaringsgarderober/ «rene» garderober
- Tilstrekkelig antall soverom for kasernert mannskap.
- Universell utforming i dagpersonell del.
- Tilstrekkelig arbeidsareal rundt bilene i vognhallen.
- Treningsrom.
- Teknisk rom for de nye funksjonene.
- Verksted og lager.

Areal	BTA i m <sup>2</sup>
Brannstasjon	1 610

Prosjekt	Kostnadsramme (Inkl. MVA)	Prosjektkostnad (MNOK Inkl. MVA)	Prosjektkostnad /m <sup>2</sup> (Inkl. MVA)	BTA m <sup>2</sup>
----------	---------------------------	----------------------------------	---	--------------------

Brannstasjon	Ukjent	84,3	52 336	1 610
--------------	--------	------	--------	-------

### 3.2 Sandefjord brann og redning

SBR er en kommunal seksjon underlagt kommunalområde Miljø og plan i Sandefjord kommune. SBR sin oppgave er å forvalte ressurser knyttet til bekjemping av brann og ulykker, forebyggende arbeid, og feiing- og tilsyn av fyringsanlegg for kommunen. SBR har totalt 43 heltidsansatte og 20 deltidsansatte. SBR er organisert med en ledelse bestående av brannsjef, leder forebyggende, leder beredskap og rådgiver stab og utvikling. Brannsjef som leder seksjonen, rapporterer til kommunalsjef for kommunalområdet Miljø og plan. SBR har to stasjoner: Sandefjord stasjon, som fungerer som hovedstasjon og kontor for ansatte på dagtid, og Stokke stasjon, som bemannes av deltidsansatte. SBR samarbeider med Larvik om overordnet vakt (01).

#### 3.2.1 Sandefjord brannstasjon

Sandefjord brannstasjon ble bygget i 1999. Stasjonen eies av Sandefjord kommune.

##### HMS tilstandsvurdering

Brannstasjon har flere avvik angående HMS-krav som må adresseres for å sikre et trygt og operasjonelt miljø. Disse avvikene inkluderer manglende ventilasjon og luftkvalitet, utilstrekkelige garderobefasiliteter, begrensede vaskefasiliteter, ergonomiske utfordringer, mangel på dagslys, og utilstrekkelig kjemikalielagring. Det er påbegynt en ombygging av stasjonen for å forbedre HMS-forholdene ved stasjonen, hvor disse løsningene er søkt til og godkjent av Arbeidstilsynet. Tiltakene er imidlertid å anse som midlertidige og Norconsults oppfatning er at tiltakene ikke er akseptable på lang sikt. Videre vil ikke den påbegynte ombyggingen medføre økt kapasitet. Norconsult er kjent med at det foreligger ferdige tegninger for en total ombygging av hele brannstasjonen, og Norconsult har ikke vurdert denne løsningen nærmere i forbindelse med denne utredningen.

##### Kostnadsvurdering

Basert på tilstandsvurderingen og det omfattende behovet for ombygging for å etterkomme HMS-krav og øke kapasiteten, med følgelig usikkerhet hvorvidt dette er mulig på dagens lokalisering, anbefales det å bygge ny stasjon i Sandefjord. En eventuell ombygging vil være kostnadsdrivende og har relativt kort levetid. Norconsult tilråder derfor å bygge ny stasjon med:

- Komplette ren og uren sone:
  - Vaskehall for brannbiler og utstyr på bilene, og vask av personlig utstyr.
  - Dusjrom og garderober for mannskap.
  - Slangevaskerom.
- Vognhall med tilstrekkelig antall løp.
- Oppbevaringsplass for hengere.
- Utrykningsgarderobe.
- Kontorplasser og møterom.
- Lager til forbruksmateriell.
- Kjøkken, oppholdsrom og spiserom for mannskap
- Oppbevaringsgarderober/ «rene» garderober
- Tilstrekkelig antall soverom for mannskap.
- Universell utforming i dagpersonell del.
- Tilstrekkelig arbeidsareal rundt bilene i vognhallen.
- Treningsrom.

- Teknisk rom for de nye funksjonene.
- Verksted og lager.

I Sandefjord må man på sikt ha et ekstra vaktlag på 4 personer og et kjøretøysløp for en ekstra bil.

Areal	BTA i m <sup>2</sup>
<b>Brannstasjon</b>	<b>2 400</b>

Prosjekt	Kostnadsramme (Inkl. MVA)	Prosjektkostnad (MNOK Inkl. MVA)	Prosjektkostnad /m <sup>2</sup> (Inkl. MVA)	BTA m <sup>2</sup>
Brannstasjon	Ukjent	126	52 336	2 400

### 3.2.2 Stokke brannstasjon

Stokke brannstasjon ble oppført i 1978 og var opprinnelig garasje/verksted.

#### HMS tilstandsvurdering

Norconsult har ikke gjennomført tilstandsvurdering av stasjonen. Stasjonen har blitt beskrevet å være tilsvarende Sande brannstasjon og antas dermed å inneha de samme manglene. Norconsult har blitt informert om at Stokke brannstasjon heller ikke er egnet som brannstasjon.

#### Kostnadsvurdering

Brannstasjonen anbefales revet og bygget ny. Kostnadene for bygging av ny deltidsstasjon med ren og uren sone er grovt estimert til **30 MNOK** inkl. MVA for et areal på 535 m<sup>2</sup> i tillegg kommer evt. tomtekostnader.

Årlige FDV kostnader for dette areal gir en merkostnad på 535 x 880,-/ m<sup>2</sup> som gir ca. 470 800 NOK.

### 3.3 Larvik brann og redning

Larvik brann og redning (LBR) er et kommunalt brann- og redningsvesen som ligger under kommunalsjefområde eiendom og teknisk drift, og dekker Larvik kommune. Brannsjef rapporterer til kommunalsjef i Larvik kommune. Larvik brann og redning har slokkeavtale med Kongsberg brann og redning for dekking av øvre del av kommunen (tidligere Lardal kommune). Larvik brann og redning består av en brannsjef, avdelingsleder beredskap, avdelingsleder forebyggende og en konsulent. Alle i fulltidsstillinger. LBR har totalt 41 heltidsansatte, og har tilgang på 40 mannskap i skogbranntropper, som er ansatt på rammeavtale. Brannsjef, leder beredskap og leder forebyggende er overordnet vakt. Overordnet vakt (01) deles med Sandefjord brann og redning, hvor de også har tre ressurser i vaktordningen.

Larvik brann og redning besitter regionale og nasjonale kapasiteter slik som redningsdykkerberedskap og redningsinnsats til sjøs (RITS).

#### 3.3.1 Larvik stasjon

Larvik brannstasjon ble oppført i 2000 og eies av Larvik kommune.

#### HMS tilstandsvurdering

Stasjonen har flere brudd på arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter, samt anbefalinger fra brannmenn mot kreft. Bygningens ventilasjonssystem tilfredsstillende ikke kravene, og det er nødvendig med separate ventilasjonsanlegg for rene og urene soner. Termisk inn klima er heller ikke tilstrekkelig, og noen rom oppleves som dårlig ventilerte.

Garderobefasilitetene er utilstrekkelige for å opprettholde adskilte rene og urene soner, og det mangler vaskeområder for effektiv rengjøring etter utrykning. Selv om soverommene er adekvate, trenger både de akustiske og ergonomiske forholdene en oppgradering. I tillegg er det behov for å endre innkjørings- og utkjøringsrutiner for å sikre trygg lastebiltrafikk ved høyere hastigheter.

### Kostnadsvurdering

I Larvik er det behov for ombygging/utbedring av stasjonen med ca. 200 m<sup>2</sup> for å ivareta funksjonene.

Areal	BTA i m <sup>2</sup>
<b>Brannstasjon - ombygging</b>	<b>200</b>

Prosjekt	Kostnadsramme (Inkl. MVA)	Prosjektkostnad (MNOK Inkl. MVA)	Prosjektkostnad /m <sup>2</sup> (Inkl. MVA)	BTA m <sup>2</sup>
Brannstasjon tilbygg	Ukjent	8,4	42 114	200

## 4 utfordringer – i går, i dag og i fremtiden

### 4.1 Hovedtrekk i perioden 2009-2023

Meld. St. 16 [1] beskriver hovedtrekkene i perioden 2009-2023 sett opp mot de nasjonale målene for brann- og redningsarbeidet. På noen områder har utviklingen gått i positiv retning, mens andre områder viser utfordringer som krever ytterligere innsats fremover.

**Omkomne i brann:** I perioden 2009–2023 omkom i gjennomsnitt 45 personer årlig i brann. De siste fem årene har dette tallet vært nede i 40 personer per år. De fleste som omkommer i brann, gjør det i boligbranner. Eldre med hjelpebehov og personer med ruslidelser eller psykiske helseproblemer er spesielt utsatt.

**Bygningsbranner:** Antallet bygningsbranner har vært relativt stabilt, med ca. 3 000 bygningsbranner årlig. Elektriske årsaker er den vanligste brannårsaken, etterfulgt av åpen ild, feil bruk og påsatte branner. For perioden 2016–2023 mangler det årsaksrapport fra politiet til DSB i 63 prosent av bygningsbrannene, og i 36 prosent av de etterforskede sakene konkluderer politiet med ukjent brannårsak. Det er en utfordring at en stor andel av brannene har ukjent årsak og at innrapportering til DSB mangler. Mer kunnskap om hva som er årsaken til branner vil være viktig for det brannforebyggende arbeidet. Det har vært en økning i antall utrykninger til hendelser hvor mat eller gjenstander på komfyren tar fyr, men hvor brannen ikke sprer seg. Elektriske produkter og utstyr kan føre til bygningsbranner, og det har vært mange branner i lette elektriske fremkomstmidler med litiumholdige batterier. Elektriske sykler og sparkesykler lades ofte i korridorer og trapperom. Branner i disse kan være eksplosive og føre til sterk røykutvikling.

**Branner i kulturhistoriske bygninger og kulturmiljø:** Ca. 4 % av brannhendelsene tilknyttet bygg involverer bygninger som er klassifisert som vernet, verneverdig eller fredet. Denne andelen har holdt seg relativt stabil de siste årene. Det stilles ikke særskilte brannkrav til fredede bygninger. Brann i tette trehusmiljøer har forekommet hyppig i historisk tid og er fortsatt en utfordring i dag. I 2014 ble mer enn 40 bygninger totalskadet i brannen på Lærdalsøyri, og de siste årene har det vært branner i Risør i 2021 og Kragerø i 2023.

**Branner i barnevernsinstitusjoner:** Omfanget av branner og branntilløp i barnevernsinstitusjoner er urovekkende høyt. DSB og Bufdir har gjennom informasjon gjort brann- og redningsvesenene oppmerksomme på den økte risikoen for brann i barnevernsinstitusjoner og har oppfordret til samarbeid mellom lokalt brann- og redningsvesen og barnevernsinstitusjoner i kommunen om brannforebyggende tiltak

**Branner i landbruket:** Antallet branner i driftsbygninger i landbruket har gått jevnt ned siden 2009, med unntak av en topp i 2014. Feil på det elektriske anlegget er hovedårsaken til branntilløpene. Kontroller av de elektriske anleggene har ført til at et stort antall alvorlige brannfarlige feil i husdyranlegg har blitt rettet opp, og er en viktig årsak til at frekvensen på branner i driftsbygninger med husdyr har gått ned, der denne kontrollformen er benyttet.

**Tunnelbranner:** Branner i vegtunneler har økt i antall, med et gjennomsnitt på 27 branner per år i perioden 2008–2021. Tungbiler er overrepresentert i statistikken, og vegtunneler med høy stigningsgrad har flere branner på grunn av tekniske problemer. Statens havarikommisjon har utarbeidet flere rapporter om branner i vegtunneler, og det er gjort tiltak for å forbedre sikkerheten. Når det gjelder jernbanetunneler, har det ikke vært hendelser med tap av menneskeliv, men det har vært større branner med betydelige materielle skader. Utfordringer knyttet til brannsikkerhet i jernbanetunneler inkluderer tilrettelegging for nødetatenes innsats, tilgang på slokkevann og ventilasjon.

**Branner i avfallsanlegg:** Det har vært mer enn 400 branner i avfallsanlegg siden 2016, med en økning siden 2019. Brannene oppstår ofte i omlastningshaller og avfallskverner. DSB og Miljødirektoratet har samarbeidet om å redusere branner i avfallsanlegg, blant annet gjennom en landsdekkende tilsynsaksjon og en

forskningsrapport som identifiserer tiltak for å forebygge brann. En veiledning for avfallsanlegg som lagrer farlig avfall ble utarbeidet i 2023.

**Virksomheter som håndterer farlige stoffer:** Norge har ca. 14 000 virksomheter som håndterer farlige stoffer. Det innrapporteres i snitt ca. 40 uhell årlig, og det er store mørketall. Siden 2008 har det vært fire uhell med farlige stoffer som har resultert i fem omkomne. Storulykkevirksomheter, som håndterer større mengder farlige kjemikalier, er underlagt storulykkeforskriften. Antallet storulykkevirksomheter er stabilt, og det gjennomføres årlig ca. 80 storulykkesinsyn. Tilsyn viser at det generelt avdekkes flere avvik hos mindre storulykkevirksomheter.

**Transport av farlig gods:** Antallet rapporterte uhell med landtransport av farlig gods har holdt seg relativt stabilt. De fleste uhellene skjer på veg og er ofte knyttet til dårlige kjøreforhold. En alvorlig ulykke skjedde i 2021 ved energigjenvinningsanlegget Returkraft i Kristiansand, hvor en eksplosjon og brann førte til alvorlige personskader. Granskingsrapporten etter hendelsen pekte på at årsaken var en gnist fra sveisearbeid som antente en brennbar gassblanding.

**Eksplisjonsikkerhet:** Siden 2009 har 54 personer blitt skadet og fem personer omkommet ved bruk av eksplosiver. Det er i hovedsak ansatte i bygg- og anleggsbransjen som omkommer eller blir skadet. Regelverket for håndtering av eksplosiver er blitt strengere, og det er innført krav om alarm på alle lager. DSB har en nasjonal oversikt over hvem som lovlig kan håndtere eksplosiver.

**Skog- og naturbranner:** Skogbranner kan føre til skader på skog og natur, tap av materielle verdier og helserisiko for berørt lokalbefolkning og rednings- og slokkemannskaper. Klimaendringer vil trolig føre til økt omfang av skogbranner.

**Materielle og ikke-materielle kostnader som følge av branner:** Branner medfører betydelige kostnader for samfunnet, inkludert skadeutbetalinger og helseutgifter. Det er vanskelig å tallfeste de psykologiske effektene av å ha vært utsatt for en brannhendelse.

## 4.2 Hovedtrekkene i dag og fremover

Det foreligger flere eksempler på hvordan man på samfunnsnivå ønsker å møte utfordringene brann- og redningsvesenet står overfor i dag, og hva som er ønsket situasjon for målgruppen. Disse ønskene går ut på å skape et tryggere, mer robust og profesjonelt beredskapssystem som er tilpasset både dagens og fremtidens risikobilde. Brann- og redningsvesenet har en nøkkelrolle i å redde liv, miljø og materielle verdier, og samfunnet jobber med å utvikle denne beredskapen i takt med nye utfordringer og behov. Likevel har utfordringene gjort sin fremmarsj langt tidligere enn ønsket, og hyppigheten vil bare akselerere. Utfordringene er her, og krever riktig og effektiv håndhevelse.

Kommunesektorens politiske prioriteringer 2024-2027 [12] fremmer et alvorspreget budskap. Sektoren står overfor store utfordringer i årene fremover. Omstilling og tydeligere politiske prioriteringer nasjonalt, regionalt og lokalt er igjen aktualisert, hvor knappe ressurser skal forvaltes for å ivareta dagens innbyggere, men også fremtidige generasjoner. Kommunene har fått ansvar for å løse viktige oppgaver, og behovet for finansiering av oppgavene vil øke mer enn statens finansieringsmuligheter. Handlefrihet til å finne selvstendige, effektive, nyskapende og lokalt tilpassede løsninger håndheves gjennom kommuneloven. Ifølge Landstinget i kommunesektorens interesseorganisasjon KS er det vedtatt at kommunesektoren vil omstille seg og samarbeide med andre for å løse utfordringene, mens nasjonale myndigheter må på sin side legge til rette for og støtte opp om kommunenes og fylkeskommunenes prioriteringer og løsninger. Rapporten *Brann- og redningsvesenet i fremtiden* [10] påpeker at mange brann- og redningsvesen er for små og har for lite ressurser til å håndtere fremtidige utfordringer alene.

Utvalget for Generalistkommunesystemet mener blant annet at samfunnsutfordringene og behovene som skal løses fremover vil legge så stort press på kommunene at det er nødvendig å gjennomføre tiltak for å redusere presset. Utvalget mener blant annet at det bør føres en aktiv politikk for interkommunalt samarbeid, og at det bør innføres en samarbeidsmodell eller organisasjonsform særlig tilpasset langsiktig samarbeid på flere oppgaveområder for kommunen [13].

Forsvarskommisjonen har på sin side aktualisert de overordnede trendene mellom samfunnssikkerhet og statssikkerhet, og hvordan videreutvikling av totalforsvaret er nødvendig for å sikre effektiv ressursutnyttelse for å håndtere utfordringer mot stats- og samfunnssikkerheten. Forsvarskommisjonens anbefalinger om et styrket samarbeid mellom sivile og militære aktører innebærer at brann- og redningsvesenet vil måtte være en integrert del av nasjonens beredskap mot både militære og sivile trusler. Brann- og redningsvesenet er en viktig brikke i nasjonens beredskapsstruktur i fredstid, og skal gjennom brann- og eksplosjonsvernloven utføre forebyggende og beredskapsmessige oppgaver i krigs- og krisesituasjoner [14] [15]. Forsvarskommisjonen skriver at hele samfunnet må involveres for å «styrke vår motstandskraft og øke vår beredskap og evne til å håndtere krise og krig». Det moderne samfunn er et komplekst system som krever en bedre koordinert håndheving av risikobildet både administrativt, i det forebyggende arbeidet og under innsats – i samarbeid med andre myndighetsutøvere.

Totalberedskapskommisjonen slår særlig fast at Norge trenger et robust beredskapssystem. De peker på fire globale trender som vil treffe Norge bredt: stormaktsrivalisering, teknologisk utvikling, klimaendringene og demografiske endringer. Brann- og redningsvesenet vil bli direkte påvirket av alle disse faktorene. Som kommunens tekniske redningsressurs vil klimaendringene berøre brann- og redningsvesenets operative evne, hvor vi allerede nå ser tendenser til hyppigere og alvorligere ekstremvær. Samtidig vil det forebyggende aspektet også bli berørt da globale klimaendringer vil føre til mer migrasjon. Den raske teknologiske utviklingen krever at brann- og redningsvesenet kontinuerlig oppdaterer og tilpasser sine metoder og utstyr for å håndtere nye typer risikoer og trusler. Dette inkluderer å identifisere sårbarheter og kartlegge mulighetene som teknologiske endringer medføre på linje med resten av aktørbildet. Den demografiske utviklingen i Norge resulterer i at det fremover vil være færre personer i arbeid og flere pensjonister. Dette setter økonomiens og velferdssystemenes bærekraft på prøve, og kan også påvirke beredskapen. Et land med flere eldre og færre yngre vil påvirke brann- og redningsvesenet direkte, i både oppdrag og fremtidig rekrutteringsmasse, spesielt i distriktene [16]. Videre vil en aldrende befolkning kunne føre til økt etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester, noe som igjen kan påvirke brann- og redningsvesenets oppgaver og prioriteringer.

Helhetlig gjennomgang av brann- og redningsområdet har som formål å bidra i Regjeringens arbeid for å sikre et brann- og redningsvesen som er i stand til å håndtere fremtidens utfordringer innen eget sektoransvar og i samarbeid med andre nødetater og beredskapsaktører. Gjennom arbeidet har arbeidsgruppen identifisert flere utfordringer for fremtidens brann- og redningsvesen. Mange brann- og redningsvesen er for små og har for lite ressurser til å håndtere fremtidens utfordringer alene. I tillegg er det behov for styrket regionalt samarbeid, noe som vil gi mer slagkraft. Samtidig ser arbeidsgruppen det som nødvendig å presisere hvilke oppgaver som skal være i brann- og redningsvesenets grunnportefølje. Det er også behov for tydeligere rammer for bistand fra brann- og redningsvesen til politiet og helsemyndighetene, samt behov for å tilføre mer ressurser for å være i stand til å møte framtidens utfordringer [10]. Basert på denne rapporten ble det lagt frem melding til Stortinget om brann- og redningsvesenet med et mål om å sikre en robust og effektiv innsats som kan håndtere både økende kompleksitet i branner, redningsaksjoner og forebyggende arbeid, i tråd med samfunnets utvikling [1].

Meld. St. 16 (2023 – 2024) *Brann- og redningsvesenet — Nærhet, lokalkunnskap og rask respons i hele landet* peker på de samme utfordringene som tidligere nevnt med mer ekstremvær, en uklar oppdragsportefølje og stramme kommunale budsjetter. Regjeringen har satt følgende nasjonale mål for brannvernarbeidet:

- Ingen skal omkomme som følge av brann.

- Unngå tap av uerstattelige kulturhistoriske verdier.
- Unngå branner som lammer kritiske samfunnsfunksjoner.
- Styrket beredskap og håndteringsevne.
- Mindre tap av materielle verdier

Med disse nasjonale målene som utgangspunkt, har Regjeringen valgt å vektlegge tre områder som skal utvikle brann- og redningsvesenet videre for å nå disse målene:

- 1) lokal, regional og nasjonal oppgaveløsning og samarbeid
- 2) brannforebyggende arbeid
- 3) utdanning, kompetanse og rekruttering

Regjeringen poengterer at brann- og redningsvesenet skal fortsette å være et kommunalt ansvar, men peker samtidig på at brann- og redningsvesen bør i større grad vurdere å etablere samarbeid på tvers av kommunegrensene for å kunne løse mer krevende samfunnsikkerhets- og beredskapsutfordringer. Slike samarbeid skal være basert på frivillighet og risiko- og sårbarhetsanalyser. Et enkelt brann- og redningsvesen er primært organisert og dimensjonert for å håndtere ordinære og typiske hendelser. Store, kompliserte og alvorlige hendelser som kvikkleireskred, ekstremvær, omfattende skogbranner eller brann i tette trehusområder skjer sjelden, men de har skjedd og vil skje igjen. For å kunne håndtere hendelser som krever omfattende mannskap, spesialutstyr eller spesiell kompetanse, er brann- og redningsvesener i stor grad avhengige av samarbeid. Brann- og redningsvesen må også håndtere et bredt spekter av forebyggende oppgaver, og det er nødvendig å forstå og forhindre nye og komplekse risikoer. Samarbeid rundt forebyggende tiltak kan være avgjørende for å skaffe den nødvendige kunnskapen og kompetansen som brann- og redningsvesenene kanskje mangler selv. I stortingsmeldingen påpekes det videre at regionalt samarbeid bør utformes for å sikre best mulig spesialkompetanse i alle regioner, både når det gjelder forebygging og beredskap. Dette kan inkludere ressurser og ekspertise innenfor kjemikaliedykking, tunnelbrann- og redning, redningsdykking, USAR eller CBRNE-oppgaver. Regionalt samarbeid skal støtte lokal forebygging og beredskap, og kommunene må selv forplikte seg til slikt samarbeid og bli enige om hvordan det bør organiseres. Kommuner som inngår i større regionale samarbeid, kan også vurdere å gi fullmakter til en leder av brann- og redningsvesenet ved store hendelser. Nettopp dette er også problematisert i rapporten fremtidens brann- og redningsvesen [10]. Det er ingen brannmyndighet på regionalt eller nasjonalt nivå som kan koordinere og prioritere innsatsen under store eller samtidige hendelser. Brann- og redningsvesenets representant i lokal redningssentral (LRS) har ingen myndighet utover sitt eget område, og kan ikke styre ressurser. Det betyr at brann- og redningsvesenet mangler myndighet og mulighet til å koordinere innsats når man trenger det som mest. Det er per i dag ingen formell struktur som kan håndtere en brannhendelse på regionalt nivå. Statsforvalteren har ikke fullmakt i sin instruks til å overta ansvar fra kommunene. Politiet er heller ikke ment å overta brannsjefens formelle ansvar i håndteringen av en brann.

I kommunesektorens politiske prioriteringer 2024-2027 er det også et ønske om å realisere et trygt og sikkert samfunn. Prioriteringene retter her også et fokus mot mer interkommunalt samarbeid, samarbeid med regionale og statlige myndighet, samt samvirke med andre sivile og militære aktører. Totalt sett er det en bevisst vektlegging av en styrket samfunnsikkerhet [12].



## 5 Alternativ 0

Alternativ 0 innebærer videreføring av dagens organisering av tre brann- og redningsvesen med tilhørende stasjonsstruktur i Vestfold som beskrevet i kapittel 3. Dagens tre brann- og redningsvesen fortsetter med eksisterende ressurser og tiltak uten endringer utover lovpålagte krav innen administrasjon, forebyggende eller beredskap. Dagens nivå av opplæring og øvelser for ansatte vil opprettholdes.

Alternativ 0 vil imidlertid forde endringer og investeringer for å oppfylle minimumskrav i lov og forskrift når det gjelder stasjoner. Det gjelder følgende punkter:

- Stasjon i Tønsberg er i meget dårlig teknisk stand. Det er en overhengende fare for at stasjonens tilstand kan føre til langvarig brudd i beredskapen. Det må bygges ny stasjon.
- Stasjon Nøtterøy er ikke egnet for videre drift. Det må bygges ny stasjon.
- Stasjon Sande er ikke egnet for videre drift. Det må bygges ny stasjon.
- Stasjon Stokke er ikke egnet for videre drift. Det må bygges ny stasjon.
- Befolkning i Sandefjord tettsted antas å overstige 50.000 innbyggere innen få år, og Sandefjord tettsted skal da dekkes av minimum to vaktlag innenfor kravet til utrykningstid. Sandefjord brannstasjon har ikke muligheter til å huse to vaktlag i dag, og har få muligheter for utbygging ved eksisterende stasjon. Sandefjord må bygge ny stasjon for å ivareta minimumskrav, eventuelt undersøke om det er mulig å gjøre oppkjøp på naboeiendommer. Norconsult har blitt opplyst om at dette er en lite aktuell løsning. Norconsult har dermed ikke vurdert denne løsningen videre.
- Stasjon Larvik må bygges om for å ivareta HMS-krav.
- Stasjon Kopstad må gjennomgå en mindre ombygging og allerede planlagt utbygging.

Kommunen som er eiere av en eller flere brannstasjon eier også flere formålsbygg som bo- og servicesentre for eldre, skoler og barnehager. Dette er bygningsmasse som må konkurrere om de samme budsjettmidlene i en presset kommuneøkonomi. Når vi har etterspurt eier (kommunen) om hvor mye som benyttes på drift og vedlikehold oppgis det svært lave tall. Det er godt synlig på nesten alle stasjonene at de har et vedlikeholdsetterslep, det er kun ett unntak. Kopstad som eies av etaten selv er i god tilstand, selv etter ti år. Det er med andre ord ikke realistisk å legge til grunn like lave vedlikeholdskostnader for byggene i fremtiden.

Dette kapittelet tar videre for seg konsekvensene som følger med alternativ 0 knyttet til tre tema:

1. Beredskap – håndtering av store hendelser
2. Forebyggende brannarbeid
3. De menneskelige ressursene

### 5.1 Tema 1: Beredskap – håndtering av store hendelser

Brann- og redningsvesenene håndterer i dag de små, nesten dagligdagse hendelsene på en god måte. Utfordringene gjør seg gjeldende når store og komplekse hendelser som går utover den enkelte kommunes/brann- og redningsvesenets håndteringsevne oppstår. Eksempler på slike hendelser kan være skogbranner, industribranner, CBRNE-hendelser, store transportulykker og naturhendelser som flom, skred og ras. Risikobildet de tre brann- og redningsvesenene står ovenfor, er relativt likt. Ulike typer naturfarer kan ramme samtlige brann- og redningsvesen på tvers av kommunegrenser. Det er store industriområder, tett trehusbebyggelse, jernbane og E18 går gjennom alle brann- og redningsvesenenes ansvarsområde.

Alternativ 0 innebærer videreføring av Sandefjord og Larvik som kommunale brann- og redningsvesen og VIB som et større IKS. Ingen små kommunale brann- og redningsvesen er dimensjonert for å kunne håndtere store og komplekse hendelser alene. Erfaring viser at brann- og redningsvesen samarbeider og bistår hverandre

når slike hendelser oppstår, men at det er utfordringer knyttet til kompetanse, organisering, styring og ledelse av hendelsen.

### **5.1.1 Kompetanse og spesialressurser**

For å kunne håndtere både de store og små hendelsene på en god måte er brann- og redningsvesenene avhengige av gode og hyppige treninger og øvelser på ulike nivå. Ingen av brann- og redningsvesenene har egnet øvings- og treningsfelt. Dette setter en begrensning i mulighetene for kompetanseutvikling, og medfører ofte at øvelser holdes til et minimum. Det er ingen egnede lokaler til å gjennomføre samøvelser med andre brann- og redningsvesen eller øvrige samvirkeaktører. Brann- og redningsvesenene gjennomfører i dag nedbrenning av gamle bygninger for å gjennomføre øvelser innen røykdykking og øvelser innen trafikkoppdrag gjennomføres hos et bilbergingselskap. Larvik kommune har ingen godkjente øvingsplasser på grunn av krav til miljø og utslipp fra Statsforvalteren. Det finnes heller ingen tilpassede øvingsfelt, noe som begrenser muligheten til praktisk trening. Sandefjord gjennomfører øvelser og trening på et provisorisk felt ved Torp flyplass. SBR anser lokasjonen som utfordrende, da det medfører at mannskaper er langt unna sentrum og veien består av småveier i boligområde og en togovergang. Når mannskaper øver på feltet svekkes beredskapen i sentrum.

Slike tilfeldige og midlertidige forhold ivaretar ikke krav til nødvendig treningsstandard og HMS-krav, både for mannskaper og ytre miljø. Situasjonen knyttet til manglende øvings- og treningsfelt er uakseptabel, og krever tiltak for å kunne opprettholde og utvikle nødvendig kompetanse. Det er kjente utfordringer på nasjonalt nivå med å få plass på nødvendige kurs hos brannskolen. På bakgrunn av dette oppfordrer Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) brann- og redningsvesen til å samarbeide om å lage egne kurs. Dette krever tilpassede øvingsfasiliteter med blant annet gassanlegg og klasserom. Utfordringer med å få plass på kurs som holdes ved brannskolen, i tillegg til manglende øvings- og treningsfelt for brann- og redningsvesenene i Vestfold utgjør en stor fare for svekket beredskap.

Meld. St. 16 [1] poengterer at det ikke finnes en overordnet nasjonal plan for hvilke brann- og redningsvesen som har spesialkompetanse og som sikrer at alle regioner er tilstrekkelig godt dekket med spesialkompetanse. I Vestfold er Larvik den eneste kommunen som har redningsdykking og RITS. Sandefjord har spesialkompetanse innen dyreredning og restverdiredning, mens VIB har spesialkompetanse innen CBRNE og jernbanetunell. I tillegg har Sandefjord tauredning. Kostnader knyttet til spesialkompetanse dekkes av det enkelte brann- og redningsvesen, men det tas ikke betalt når brann- og redningsvesenet yter bistand med spesialkompetanse utenfor egen kommunegrense. I tillegg har samtlige brann- og redningsvesen ytterligere støtteressurser, eksempelvis som høyderedskap.

Konsekvensene for brann- og redningsvesenene når det gjelder spesialkompetanse og støtteressurser er store kostnader for hver enkelt, i tillegg til at kompetansen og ressursene ikke nødvendigvis er strategisk plassert i regionen basert på et samlet risikobilde. Når store og komplekse hendelser inntreffer er det ikke alltid samsvar mellom redningsbehovet og den lokale beredskapen. Spesialkompetanse og støtteressurser utover lovpålagt er avhengige av en økonomisk velvilje fra kommunen, hvor kommunen i stor grad blir å stå med kostnaden alene. Noen oppdrag, eksempelvis redningsdykking kan fakturere for oppdrag som er gjennom HRS. Men denne praksisen dekker ikke inn for etablering og drift av spesialkompetanse.

### **5.1.2 Styring og ledelse av store og komplekse hendelser**

Store og komplekse hendelser krever ofte styring av ressurser på tvers av kommunegrenser. Eksempelvis kan naturhendelser utløse mange hendelser som krever prioritering av ressurser i et større område, herunder også i forhold til ivaretagelse av restberedskap. En brannsjef har ikke styringsrett over andre brann- og redningsvesens mannskaper eller ressurser. Det har heller ikke 110-sentralen som er definert som en fagsentral og ikke en operasjonssentral. Ledelse av store eller samtidige hendelser i en region blir ofte

utfordrende uten et ledd som har myndighet til å koordinere og prioritere innsats. Dette kan medføre at hendelser ikke blir håndtert på en effektiv og tilstrekkelig måte. Brann- og redningsvesenene i Vestfold står ovenfor et relativt likt risikobilde hvor både komplekse og samtidige hendelser kan oppstå. Ingen av brannsjefene har myndighet utover eget område, og selv om samtlige bistår ved behov er det utfordrende å koordinere mannskaper og ressurser. SBR, LBR og VIB har heller ikke oversikt over bemanningssituasjonen hos den enkelte, for eksempelvis i ferietider. Dette betyr at man ikke har oversikt over tilgjengelige ressurser i regionen. Enhetlig Ledelsessystem (ELS) skal tas i bruk ved store og langvarige hendelser. Både LBR og SBR vil ha utfordringer med å håndtere langvarige og komplekse hendelser hvor det bør settes stab, spesielt i ferietider. Begge har personellutfordringer som gjør at det er vanskelig å ha nok ressurser til å sette stab. Samtidig mangler de regelmessige øvelser for stabsarbeid.

På den positive siden gir deltidsmodellen tilgang på et stort antall tilgjengelige mannskaper som kan kalles inn til innsats for større og langvarige hendelser. Utfordringen der igjen som med all innkalling er at en ikke vet hvor mange som er tilgjengelig. Erfaring i regionen er at det i slike tilfeller er godt oppmøte og vilje til å bidra.

Brann- og redningsvesenet inngår som en del av Norges totalforsvar. Endringen i den sikkerhetspolitiske situasjonen de siste årene har tydeliggjort at skille mellom fred, krise og væpnet konflikt er blitt mer diffuse. I slike situasjoner kan sikkerhetsklarering være en nødvendig og viktig forutsetning for å håndtere sensitiv informasjon. Det er i dag kun VIB som besitter personell med klarering. Dette kan begrense den nødvendige informasjonsflyten mellom de tre brann- og redningsvesenene i kritiske situasjoner.

### 5.1.3 Stasjonsstruktur

Alternativ 0 innebærer **videreføring av dagens stasjonsstruktur** i Vestfold. Det må i denne sammenhengen bemerkes at flere av dagens brannstasjoner er uegnet for videre drift. Det gjelder Tønsberg, Nøtterøy, Stokke og Sandefjord. Alternativ 0 legger til grunn at det må gjøres tiltak for å lukke avvik iht. minimumskrav i forskrift, men at stasjonsstrukturen forblir slik som i dag. Dette innebærer følgende:

- Stasjon i Tønsberg er i meget dårlig teknisk stand. Det er en overhengende fare for at stasjonens tilstand kan føre til langvarig brudd i beredskapen. Det må bygges ny stasjon.
- Stasjon Nøtterøy er ikke egnet for videre drift. Det må bygges ny stasjon.
- Stasjon Sande er ikke egnet for videre drift. Det må bygges ny stasjon.
- Stasjon Stokke er ikke egnet for videre drift. Det må bygges ny stasjon.
- Befolkning i Sandefjord tettsted antas å overstige 50.000 innbyggere innen få år, og Sandefjord tettsted skal da dekkes av minimum to vaktlag innenfor kravet til utrykningstid. Sandefjord brannstasjon har ikke muligheter til å huse to vaktlag i dag, og har få muligheter for utbygging ved eksisterende stasjon. Sandefjord må bygge ny stasjon for å ivareta minimumskrav, eventuelt undersøke om det er mulig å gjøre oppkjøp på naboeiendommer. Norconsult har blitt opplyst om at dette er en lite aktuell løsning. Norconsult har dermed ikke vurdert denne løsningen videre.
- Stasjon Larvik må bygges om for å ivareta HMS-krav.
- Stasjon Kopstad må gjennomgå en mindre ombygging og allerede planlagt utbygging.

I veiledning til brann- og redningsvesenforskriften står det at beredskapsstyrken skal lokaliseres på grunnlag av beredskapsanalysen. Plasseringen av beredskapsstyrken skal plasseres på bakgrunn av en systematisk vurdering av utrykningstid, avstand til risikoobjekter eller risikoområder, rekruttering og oppmøtetid for personell. Nedenfor beskrives vurderingene knyttet til lokalisering av beredskapsstyrken som brann- og redningsvesenene har gjort i sine beredskapsanalyser hvor dagens utfordringer belyses.

#### VIB

I VIBs beredskapsanalyse står det følgende ang. lokalisering av beredskapsstyrken:

#### *Anbefaling, §5-1 Dimensjonering og lokalisering*

- *Lokalisering av brannstasjonene Nøtterøy, Tønsberg og Kopstad endres ikke*
- *Lokalisering av evt. brannstasjon i Sande bør plasseres som i dag i tilknytning til tettsted Sande.*
- *Ansettelses avtaler bør beskrive tydelig begrensning i bosted og arbeidssted.*

*Det er tidligere anbefalt et pilotprosjekt med «lettere slokkebil» for å redusere innsatstiden til tettstedet [Hvasser] og 10 minutter objekter i Færder kommune. Lettere slokkebil ved alle brannstasjoner vil redusere gjennomsnittlig innsatstid innenfor ansvarsområdet betraktelig også for andre hendelser enn brann og sannsynligheten for å redde liv, helse, miljø og materielle verdier øker. I tillegg vil sannsynligvis drifts og vedlikeholdskostnader for større mannskapsbiler reduseres, og levetiden øker. Lettere slokkebil er også beskrevet i strategidokumentet til VIB og pilotprosjekt bør vurderes raskt.*

#### Sandefjord brann og redning

Lokalisering av beredskapsstyrken er ikke omtalt spesifikt i Sandefjord brann og redning sin beredskapsanalyse av 2024. Det er imidlertid tidligere gjennomført en utredning knyttet til fremtidig organisering og stasjonsstruktur [17]. Utredningen ble gjennomført av Norconsult i 2020. Utredningen identifiserte fire aktuelle alternativer for fremtidig organisering, hvor tilrådingen ble å gå videre med alternativ 4:

*Gjennom arbeidet ble det identifisert fire aktuelle alternativer for fremtidig organisering. Disse er nærmere drøftet og vurdert i denne rapporten. De fire alternativene er:*

- *Alternativ 1: Opprettholde dagens stasjon i sentrum, etablere ny stasjon i Stokke, i området Sundland.*
- *Alternativ 2: Opprettholde dagens stasjon i sentrum, etablere ny stasjon i Stokke, i området Borgeskogen.*
- *Alternativ 3: Bygge ut eksisterende stasjon i sentrum, legge ned dagens stasjon i Stokke.*
- *Alternativ 4: Bygge ny stasjon på Fokserød, legge ned dagens stasjon i Stokke og i sentrum*

*0-alternativet innebærer å videreføre dagens situasjon. Dette er ikke et reelt alternativ fordi dette ikke tilfredsstillere fremtidig krav om to kasernerte vaktlag. Et slikt alternativ forutsetter også at brannstasjonen i Stokke må flyttes som følge av sentrumsutviklingen der.*

*For de fire alternativene er det utredet både fordeler og ulemper. I tillegg er det utarbeidet en helt overordnet og innledende beskrivelse knyttet til økonomi. Utredningen inkluderer GIS-analyser for å identifisere fremtidige innsatstider fra de ulike lokaliseringene. Analysene viser hvilken dekning brannvesenet vil ha i hele kommunen, og om krav til innsatstider innfris.*

*Alternativene 1 og 2 vil kunne gi den aller beste beredskapen i kommunen, med to kasernerte vaktlag på to ulike lokasjoner. Dette gir et økt dekningsområde. Likevel mener Norconsults at den tilleggsberedskapen som disse alternativene medfører i liten grad kan forsvares av de økte økonomiske konsekvensene. Dette skyldes investeringene og ikke minst drift av to stasjoner. Det vil da være behov for å bygge en ny brannstasjon som erstatning for eksisterende stasjon i Stokke. Det vil være mulig å etablere et øvingsområde ved disse alternativene. Det vil imidlertid bli et behov for investeringer og betydelige oppgraderinger av dagens stasjonsbygning som da videreføres. Norconsult tilråder derfor ikke alternativ 1 eller 2.*

Norconsult fraråder også å gå videre med alternativ 3, der alle ressurser samles på dagens eksisterende stasjon. Beredskapen som da oppnås, vil i hovedsak være konsentrert rundt tettstedet Sandefjord og spesielt sentrumsområdet. Sentrale deler av kommunen vil få en innsatstid på inntil 20 minutter, men et forholdsvis stort område vil få inntil 30 minutter. Videreføring av dagens stasjon i Sandefjord vil også kreve investeringer i utbedringer og oppgraderinger. Dette gjelder spesielt da stasjonen må tilrettelegges for to kaserterte vaktlag. Det er videre lite tilgjengelig areal rundt dagens brannstasjon, og en utbygging vil være komplisert. Det vurderes som krevende å tilpasse eksisterende bygningsmasse til å ivareta HMS på en god måte. Det vil ikke være mulig å etablere et øvingsområde i tilknytning til stasjonen.

Basert på utredningen og de geografiske analysene, fremmer Norconsult en tydelig tilrådning om at alternativ 4 bør velges. Dette alternativet innebærer at det bygges ny stasjon på Fokserød der det kaserteres to vaktlag. Alternativet medfører at dagens stasjon i Stokke og i Sandefjord sentrum legges ned. Alternativet fremstår også som den mest kostnadsoptimaliserte løsningen og vil sikre at hele kommunen får en meget god beredskap.

Vurderingen vist til ovenfor ble foretatt på vegne av Sandefjord brann og redning, og det var ikke aktuelt å vurdere samarbeid i tilknytning til det arbeidet. Alternativ 4 er fortsatt et alternativ Sandefjord kan velge å gå videre med, uavhengig av et eventuelt samarbeid. Dette alternativet er formulert som alternativ 0+ i denne utredningen. Økonomiske konsekvenser av å gå videre med overnevnte alternativ 4 vurderes i 6.2.2. Alternativ 0 innebærer videreføring av dagens organisering, men dette innebærer uansett bygging av ny stasjon – uavhengig av lokasjon.

### Larvik brann og redning

Lokalisering av beredskapsstyrken er ikke omtalt spesifikt i Larvik brann og redning sin beredskapsanalyse av 2022. Det er ikke pekt på noen særlige utfordringer knyttet til lokalisering av beredskapsstyrken i Larviks analyser. Tilstandsvurdering av stasjonen konkluderer med at stasjonen må enten bygges om eller bygges ut, for å kunne ivareta HMS på en tilfredsstillende måte etter dagens og fremtidens krav. Alternativ med å bygge om er det rimeligste, men det betinger at det frigjøres mer areal i eksisterende bygningsmasse.

### **Utrykningstider med dagens stasjonsstruktur**

Med dagens stasjonsstruktur i Vestfold har man følgende avvik iht. § 22 i brann- og redningsvesenforskriften:

- Flere objekter med krav til utrykningstid nås ikke (se kart)
- Tettstedet Hvasser og Høyjord dekkes ikke innen krav til utrykningstid. Svarstad tettsted dekkes gjennom slokkeavtale med Kongsberg brann og redning.

Flere tettsteder dekkes av flere stasjoner innenfor forskriftskrav. Stasjon med kortest kjøretid er satt opp i tabellen. Antall innbyggere i tettsted angis per kommune. For tettsteder som krysser kommunegrenser er det oppgitt antall innbyggere i tettstedet innenfor kommunen.

Tabell 5-1 Oversikt over tettsteder og innbygger i regionens 6 kommuner

Tettsted	Antall innbyggere	Dekkes av	Kommentar
<b>Holmestrand kommune</b>			
2003 Drammen	548	Sande stasjon	
2501 Holmestrand	8 258	Kopstad stasjon	
2502 Gullhaug	2 604	Kopstad stasjon	
2561 Berger	4	Sande stasjon	Dekkes akkurat ikke innenfor 20 minutter. Anses som akseptabelt da størsteparten

**Utredning felles brann- og redningsvesen Vestfold**

Utarbeidet for Vestfold interkommunale brannvesen, Sandefjord brann og redning og Larvik brann og redning

Oppdragsnr.: 52403775 Dokumentnr.: DOK01 Versjon: J04

Tettsted	Antall innbyggere	Dekkes av	Kommentar
			av tettstedet ligger i Drammen kommune.
2571 Selvik	3 415	Sande stasjon	
2572 Sande	2 342	Sande stasjon	
2573 Klevjer	489	Sande stasjon	
2574 Ekeberg	468	Sande stasjon	
2582 Hof	915	Kopstad stasjon	Hvittingfoss er nærmeste ressurs. Ved tidskriske hendelser vil nærmeste ressurs bli utkalt, uavhengig av slokkeavtale og ansvarsområde.
2583 Sundbyfoss	562	Kopstad stasjon	Hvittingfoss er nærmeste ressurs. Ved tidskriske hendelser vil nærmeste ressurs bli utkalt, uavhengig av slokkeavtale og ansvarsområde.
<b>Horten kommune</b>			
2511 Horten	20 859	Kopstad stasjon	
2601 Nykirke	733	Kopstad stasjon	
2602 Skoppum	1 713	Kopstad stasjon	
2603 Åsgårdstrand	2 903	Kopstad stasjon	
<b>Tønsberg kommune</b>			
2521 Tønsberg	37 408	Tønsberg stasjon	
2522 Vollen	694	Tønsberg stasjon	
2592 Kirkevoll/Brekkeåsen	974	Kopstad stasjon	
2597 Revetal/Bergsåsen	2 419	Kopstad stasjon	
2598 Linnestad	313	Tønsberg stasjon	
2599 Gretteåsen	233	Kopstad stasjon	
2600 Solerød	542	Kopstad stasjon	
2603 Åsgårdstrand	56	Kopstad stasjon	
2605 Skjeggstadåsen	821	Tønsberg stasjon	
2621 Vear	3 665	Stokke stasjon	
2631 Sem	2 686	Tønsberg stasjon	
2633 Barkåker	1 803	Tønsberg stasjon	
<b>Færder kommune</b>			
2521 Tønsberg	17 979	Tønsberg stasjon	
2643 Kjøpmannsskjær	440	Nøtterøy stasjon	
2644 Årøysund	1 582	Nøtterøy stasjon	
2645 Glomstein	946	Nøtterøy stasjon	
2651 Tjøme	2 879	Nøtterøy stasjon	
2652 Hvasser	412	Nøtterøy stasjon	Dekkes ikke innen 20 minutter.
<b>Sandefjord kommune</b>			
2531 Sandefjord	46 453	Sandefjord stasjon	
2611 Kodal	1 070	Sandefjord stasjon	

**Utredning felles brann- og redningsvesen Vestfold**

Utarbeidet for Vestfold interkommunale brannvesen, Sandefjord brann og redning og Larvik brann og redning

Oppdragsnr.: 52403775 Dokumentnr.: DOK01 Versjon: J04

Tettsted	Antall innbyggere	Dekkes av	Kommentar
2612 Andebu	2 558	Stokke stasjon	
2613 Høyjord	551	Kopstad brannstasjon	Dekkes ikke innen 20 minutter.
2621 Vear	18	Stokke stasjon	
2622 Melsomvik	2 083	Stokke stasjon	
2623 Stokke	4 249	Stokke stasjon	
2625 Fossnes	639	Stokke stasjon	
2631 Sem	47	Tønsberg stasjon	
<b>Larvik kommune</b>			
2533 Hem	676	Sandefjord stasjon	
2541 Larvik	27 136	Larvik stasjon	
2542 Tveteneåsen	838	Larvik stasjon	
2551 Stavern	6 008	Larvik stasjon	
2674 Helgeroa/Nevlunghamn	1 984	Larvik stasjon	
2682 Vervingen	1 047	Larvik stasjon	
2683 Kvelde	1 083	Larvik stasjon	
2691 Svarstad	654	Hvittingfoss stasjon	Dekkes av Hvittingfoss stasjon gjennom slokkeavtale med Kongsberg brann og redning

Tabell 5-2 Utrykningstid til objekter jf. § 22 (kun objekter med krav til 10 minutters utrykningstid). Eksisterende situasjon.

Kommune	Navn	Utrykningstid	Stasjon
Færder	Mathilde Henriksens vei	6	Nøtterøy
Færder	Tinghaugveien 7,11	2	Nøtterøy
Holmestrand	Fosskollen Bofelleskap	13	Kopstad
Holmestrand	Kirkegaten	9,5	Kopstad
Holmestrand	Leira	9,5	Kopstad
Holmestrand	Sande bo- og behandlingssenter	6	Sande
Horten	Baggerød bofelleskap	12	Kopstad
Horten	Brårudåsen senter	12,5	Kopstad
Horten	Horten industripark AS/Horten verft	12,5	Kopstad
Horten	Viulsrødveien 2C	7,5	Kopstad
Horten	Åsgårdstrand	14	Kopstad
Larvik	Byskogen	6	Larvik
Larvik	Rekkevik sykehjem	6	Larvik
Larvik	Sjømannshjemmet Sykehjem / Det nasjonale aldershjem for sjømenn	13,5	Larvik
Larvik	Stavern Sykehjem	14	Larvik
Larvik	Sykehuset i Vestfold	6	Larvik
Larvik	Sykehuset i Vestfold, DPS	5,5	Larvik

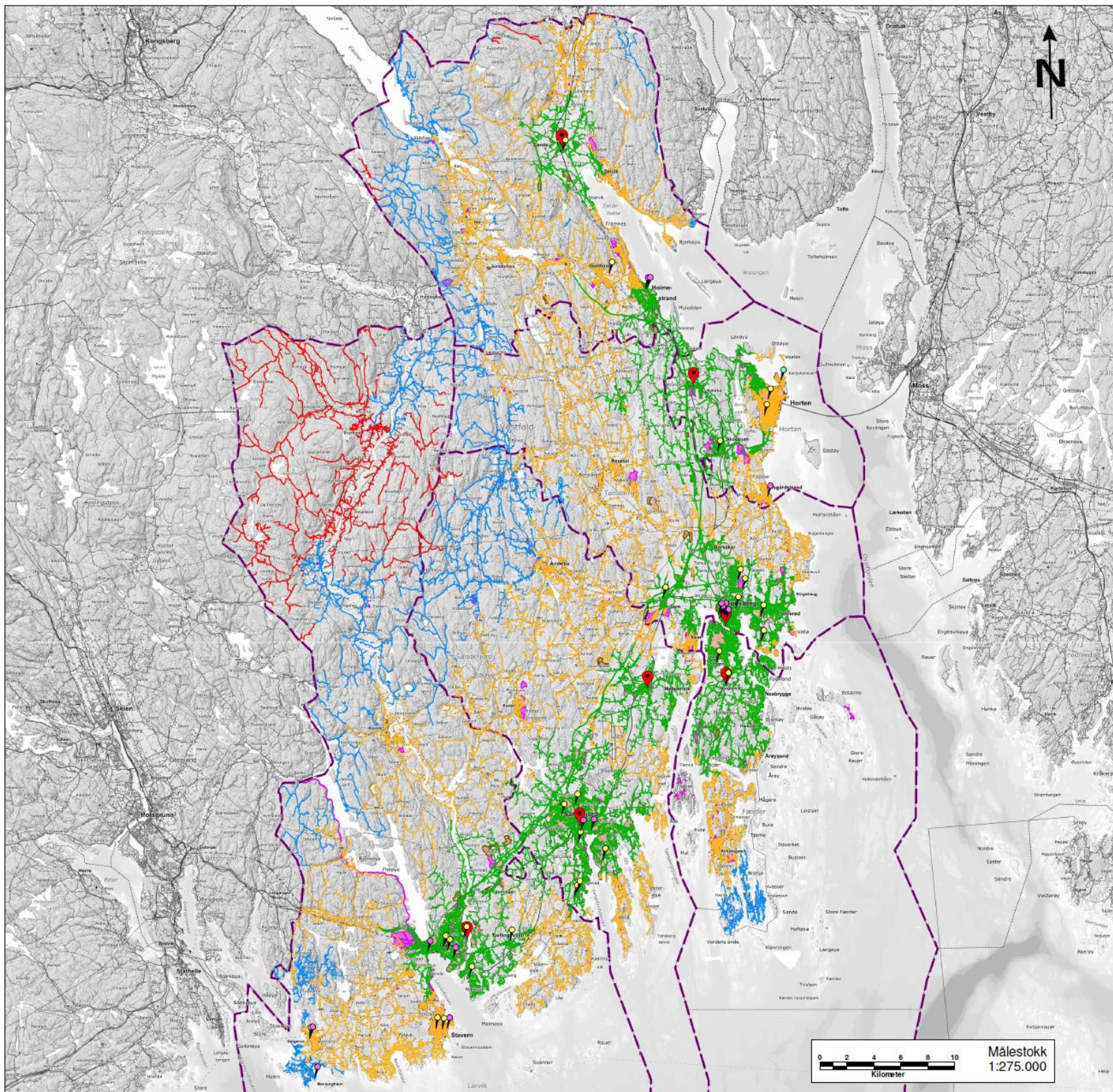
**Utredning felles brann- og redningsvesen Vestfold**

Utarbeidet for Vestfold interkommunale brannvesen, Sandefjord brann og redning og Larvik brann og redning

Oppdragsnr.: 52403775 Dokumentnr.: DOK01 Versjon: J04

Kommune	Navn	Utrykningstid	Stasjon
Larvik	Søbakken Sykehjem	19,5	Larvik
Larvik	Tjølling Sykehjem	8,5	Larvik
Larvik	Yttersølia	3	Larvik
Larvik	Nevlunghavn	22,5	Larvik
Larvik	Stavern	13,5	Larvik
Larvik	Langestrand	7	Larvik
Larvik	Helgeroa	19	Larvik
Larvik	Torstrand	4,5	Larvik
Sandefjord	Bakkegata	2,5	Sandefjord
Sandefjord	Hauanskogen avlastningsbolig	4,5	Sandefjord
Sandefjord	Mosserød sykehjem	4,5	Sandefjord
Sandefjord	Nygård sykehjem	5,5	Sandefjord
Sandefjord	Området Bjeggata/Thaulows gate	4	Sandefjord
Sandefjord	Teksleåsen avlastningsbolig	8,5	Sandefjord
Sandefjord	Vindal bofellesskap	8,5	Sandefjord
Sandefjord	Åsane tilrettelagte bolig for funksjonshemmede	9	Sandefjord
Tønsberg	Eik sykehjem	8,5	Tønsberg
Tønsberg	Fjerdingsgen	4	Tønsberg
Tønsberg	Glitne Kommunal bolig	7,5	Tønsberg
Tønsberg	Haugar	3	Tønsberg
Tønsberg	Nes bo- og behandlingshjem	10	Tønsberg
Tønsberg	Nordbyen (nord)	5,5	Tønsberg
Tønsberg	Nordbyen (syd)	3,5	Tønsberg
Tønsberg	Sem Aktivitetshus	9	Tønsberg
Tønsberg	Severin Kjærsvei 10D	5,5	Tønsberg
Tønsberg	Trettepletten	6,5	Tønsberg





### Om kartet:



Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen definerer krav til utrykningstid.

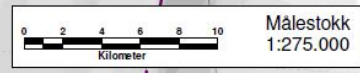
Kartet viser med grønt utrykningstid inntil 10 minutter ut fra definerte brannstasjoner. Utrykningstid inntil 20 minutter vises med orange farge. Utrykningstid inntil 30 minutter vises med blå farge og utrykningstid over 30 minutter vises med rød farge.

Analysen er utført med dagens stasjoner for Vestfold Interkommunale Brannvesen IKS, Sandefjord brann og redning samt Larvik brann og redning. Stokke stasjon og Sande stasjon er ikke kasernerte stasjoner og har fått definert en forspenningstid på 5 minutter. Alle de øvrige stasjonene er kasernert og har fått definert en forspenningstid på 1,5 minutter.

Vær oppmerksom på at bare vegnettet innenfor Vestfold fylke som vises i kartbildet, men analysen beregner også med veier utenfor fylket.

### Tegnforklaring:

-  Tettbebyggelse med særlig fare for rask og omfattende brannspredning
-  Sykehus, sykehjem og lignende institusjoner som krever assistert rømning
-  Områder med konsentrert og omfattende næringsdrift eller lignende
-  Brannstasjon
-  Utrykningstid inntil 10 minutter
-  Utrykningstid inntil 20 minutter
-  Utrykningstid inntil 30 minutter
-  Utrykningstid over 30 minutter
-  Fremtidig boligområde fra kommuneplan /-delplan
-  Fremtidig næringsområde fra kommuneplan/-delplan
-  Tettsteder



### 5.2 Tema 2: Brannforebyggende arbeid

Det brannforebyggende arbeidet er det viktigste verktøyet samfunnet besitter for å hindre tap av liv, miljø og materielle verdier. Det brannforebyggende arbeidet er vanskelig å kartlegge måloppnåelsen for, fordi resultatet av forebygging i liten grad kan kvantifiseres. Å stadig håndtere konsekvensene av hendelser koster mer på lang sikt enn å investere i varige, forebyggende løsninger som kan redusere risikoen for fremtidige hendelser.

Brannforebyggende arbeid er et komplekst område og består av langt mer enn tilsynsføring. DSBs innlegg på brannvesenkonferansen 2024 belyste oppgaver og kompetanse som forebyggende avdeling må ha kunnskap og erfaring med for å kunne gjennomføre de forventede oppgavene til forebyggende avdeling – *Riktig kompetanse er viktig – om utfordringer og kompetansebehov*. Gjennom dette foredraget trakk DSB opp forhold rundt oppgavespennet og viktigheten av kompetansen inspektører og brannforebyggerne ved en forebyggende avdeling må ha og samarbeide med andre om. DSB listet opp følgende områder:

- Brannkjemi
- Brannfysikk
- Byggeregler
- Plansaker
- Brannkrav i andre regelverk
- Elsikkerhet
- Fyringsanlegg
- Atferdpsykologi
- Kommunikasjon
- Tunnelsikkerhet
- Farlig stoff
- Brannetterforskning
- Evaluering
- Kulturminnevern
- Nye energibærere
- Helse- og omsorgsregelverk
- Pedagogisk kompetanse
- Batteriteknologi
- Pyroteknikk
- Eksplosiver
- Juridisk kompetanse
- Solcellepanel
- Risikoanalyse
- Forvaltningsloven
- Ruslidelser
- Kulturforståelse
- Skogbrannforebygging
- Arbeidsmiljøloven
- Relasjonsbygging
- Brannalarmanlegg

Samtlige brann- og redningsvesen har en underdekning iht. minimumskrav på forebyggende personell. Brann- og redningsvesenet skal ha personell til brannforebyggende arbeid med minst 0,1 årsverk per 1 000 innbygger i ansvarsområdet. VIB har 13,5 årsverk for personell til brannforebyggende arbeid, og et samlet innbyggertall i kommunene på vel 141.000. Dette gir en underdekning på 0,6 årsverk. Larvik har i dag 3 årsverk på forebyggende personell, og en underdekning på 1,8 årsverk. Sandefjord har 6 årsverk på forebyggende personell, og en underdekning på 0,6 årsverk. For å oppfylle minimumskrav i lovverket, må samtlige øke bemanningen for forebyggende personell. Dette er kun for å oppfylle minimumskrav. Det er pekt på at spillerommet som er gitt til brann- og redningsvesenet hva gjelder brannforebyggende arbeid, så vil det ofte kreve en bemanning utover minimum. Oppgavespennet gjør at brann- og redningsvesen med få ressurser til forebyggende oppgaver må håndtere oppgaver de opplever å være utenfor deres kompetanseområde. Små fagmiljø gir også lite rom for spesialisering.

LBR har opplevd en del turnover på forebyggende avdeling, noe som har påvirket arbeidsmiljøet tidligere. LBR har gjennomført en omstilling, og opplever nå at situasjonen har stabilisert seg. SBR har også utfordringer knyttet til rekruttering av forebyggende personell. En av grunnene til dette er at de kommunale brann- og redningsvesenene i dag ikke kan tilby en konkurransedyktig lønn, og mister på den måten gode kandidater. Solide fagmiljø og gode utviklingsmuligheter er også forhold som påvirker kandidaters beslutning ved ansettelsesprosesser.

Det er en rekke utfordringer knyttet til små, sårbare og spredte fagmiljøer i brann- og redningsvesenet. Flere fagevalueringer blant høyskoler og universiteter viser at små og delte fagmiljøer er et hinder for kvalitet. Fragmenterte fagmiljøer kan påvirke kvalitet, [18] og dette vil føre til en dårligere tjeneste for kommunenes innbyggere. Selv om evalueringene i forbindelse med dette er knyttet til utdannings- og forskningskvalitet, kan prinsippene overføres til fagmiljøer i arbeidslivet på flere områder.

Brannforebygging er ikke begrenset til innsatsen fra brann- og redningsvesenet alene. For å oppnå god effekt må en rekke andre aktører også involveres. Tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid er helt avgjørende i dette arbeidet. Når det gjelder grupper med høy risiko, er det viktig å inkludere de kommunale helse- og omsorgstjenester slik at brannsikkerhet kan vurderes ved tildeling av hjemmebaserte tjenester og boliger til pleie- og omsorgsformål av kommunen. Et slikt arbeid krever kontinuerlig fokus og oppfølging fra brann- og redningsvesenet, i tillegg til kompetanse på området. Den nødvendige kompetansen her vil i mange tilfeller strekke seg ut over det en normalt har hatt som branningeniør i forebyggende avdeling, jf. også DSBs kompetansebehov gjengitt over.

Tilgang på data har aldri vært bedre, men som rapporten fra DBS påpeker [10], er kunnskapsgrunnlaget på brannområdet ikke godt nok. Det finnes i dag ingen verktøy som gjør det enkelt å samle, dele og analysere data for brann- og redningsvesenet hva gjelder evalueringer, forskning, analyser eller bygningsmessig informasjon. For mindre brann- og redningsvesen som allerede er presset på kapasitet så vil det være krevende å få oversikt og samle inn viktig informasjon som kan gi et godt kunnskapsgrunnlag for det brannforebyggende arbeidet.

Krav og teknologiske løsninger knyttet til det grønne skiftet utvikler seg raskt. Det kan være krevende for mindre organisasjoner å holde seg oppdatert.

### **5.3 Tema 3: De menneskelige ressursene**

Brann- og redningsvesenets viktigste ressurs er de menneskelige ressursene i organisasjonen. Effektiviteten og kvaliteten på tjenestene som tilbys, avhenger i stor grad av kompetansen, erfaringen og engasjementet til de ansatte. Det er derfor avgjørende å sikre tilstrekkelig bemanning, kontinuerlig utvikling og godt arbeidsmiljø for å kunne møte de stadig skiftende kravene og utfordringene i brannforebygging og redningsarbeid.

#### **5.3.1 Organisatoriske forhold**

Brannsjef er ansvarlig for at brann- og redningsvesenet ivaretar systematisk styring av sine lov- og forskriftsfestet oppgaver. I tillegg skal arbeidsgivers plikter ivaretas jf. internkontrollforskriften og arbeidsmiljøloven. Brann- og redningsvesenforskriften setter tydelige krav til et forsterket system når det gjelder planverk, prosedyrer og dokumentasjon av kompetanse, øvelser, evalueringer mv. Det stilles klare krav til planverk for håndtering av hendelser jf. § 10. Planene skal videre sørge for at mannskaper har nødvendig kompetanse. Planene skal iverksettes, evalueres og ved behov endres i henhold til erfaringer. Gjennom krav til øvelser jf. § 25 stilles det krav til at brann- og redningsvesenet skal utarbeide en årlig plan for øvelser på bakgrunn av ROS-analysen og beredskapsanalysen. Øvelsene skal dokumenteres og evalueres. Eventuelle læringspunkter skal følges opp i brann- og redningsvesenet. Videre skal hendelser evalueres, og læring skal følges opp i organisasjonen. Brann- og redningsvesenet skal evaluere det forebyggende arbeidet etter branner som har hatt, eller kunne ha fått, alvorlige konsekvenser. Disse kravene er absolutte, og skal føre til en profesjonalisering av brann- og redningsvesenene. Samtidig medfører kravene økt behov for administrative kapasiteter. I tillegg stilles krav fra Arbeidstilsynet til dokumentert sikkerhetsopplæring for utførelse av arbeid og bruk av arbeidsutstyr. Selv om utfordringene med å ivareta disse kravene er størst i mindre kommuner, krever det større administrativ kapasitet fra samtlige organisasjoner.

LBR og SBR har fordeler ved å ligge organisert under kommunen hvor kommunen ivaretar mange av de administrative oppgavene som ligger utenfor brann- og eksplosjonsvernloven. Det gjelder eksempelvis økonomi/lønn, HR, internkontrollsystem og digitale systemer samt drift av disse.

Ulik økonomi og politiske prioriteringer mellom kommunene vil kunne gi en ulik utvikling fra kommune til kommune. I et relativt homogent område, vil det allikevel være forskjeller mellom brann- og redningsvesen under kommunal styring. Strammere offentlig økonomi treffer også brann- og redningsvesenet, hvor det vil stilles krav til effektivisering og økt prioritering mellom mange av områdene, samtidig som utfordringene de står ovenfor krever store investeringer. Videre antas en strammere offentlig økonomi å føre til konsekvenser for øvrige nødetater, som igjen kan påvirke brann- og redningsvesenets oppgaveportefølje og økonomi.

### **5.3.2 Muligheter for utvikling og tilrettelegging**

Det er tidligere pekt på at mindre organisasjoner kan gi mindre rom for utvikling av egne ansatte. Få ansatte på forebyggende avdeling vil være et hinder for spesialisering fordi alle ansatte må bidra på et meget bredt spekter av oppgaver. Mindre fagmiljø og svake utviklingsmuligheter vil kunne være demotiverende for ansatte. I tillegg til en mindre konkurransedyktig lønn, kan dette medføre at mindre brann- og redningsvesen mister dyktige ansatte.

Ansatte i en organisasjon vil gjennom et arbeidsliv ha behov for ulik tilrettelegging. Det kan være ifm. sykdom, skader og andre forhold som medfører at beredskapspersonell ikke oppfyller helsekrav. Mindre organisasjoner vil også ha mindre spillerom for å kunne tilrettelegge for ansatte med behov for dette.

Det er innført en høyere særaldersgrense for stillinger i brann- og redningsvesenene. Særaldersgrensen er i dag på 60 eller 65 år. Tidligere hadde brannkonstabler mulighet til å gå av med pensjon med full opptjening ved 57 år, og plikt til å gå av ved fylte 60 år. Plikten til å gå av ved 60 år er nå fjernet (både for brann- og redningspersonell og andre yrkesgrupper i det offentlige). Personell kan nå velge å fortsette i jobben til den alminnelige aldersgrensen som er 70 år i kommunal og statlig sektor. Dette kan resultere til økt andel eldre arbeidstakere i arbeidsstyrken i brann- og redningsvesenene, dersom flere velger muligheten til å stå i arbeid utover 60 år. Flere ansatte vil da kunne få utfordringer med å oppfylle helsekravene til operative stillinger. Kommunen som arbeidsgiver vil da være pliktig til å tilrettelegge deretter for arbeidstakerne. I mindre kommunale brann- og redningsvesen vil det kunne være vanskelig å omdisponere ressurser på denne måten.

### **5.3.3 HMS**

Arbeidsmiljøloven setter krav om risikovurdering, systematisk HMS-arbeid og godt utstyr for å sikre at ansatte ikke blir påført yrkesskade eller får utviklet yrkesrelatert sykdom. Flere av stasjonene er vurdert å ha uakseptable løsninger for ivaretagelse av rene og skittene soner. Kravene fra Arbeidstilsynet knyttet til fysisk arbeidsmiljø på brannstasjoner skal sikre at ansatte blir minst mulig utsatt for helsefarlige og giftige stoffer, som kan føre til kreft. Kravene fra arbeidstilsynet må etterkommes, uavhengig av samarbeid mellom brann- og redningsvesenene eller ikke.

Det er pekt på at samtlige stasjoner har behov for ombygging i varierende grad. En dårlig utformet brannstasjon kan påvirke både sykefravær, helse og motivasjon hos de ansatte. Dårlig ventilasjon og utilstrekkelig temperaturregulering kan føre til ubehagelige arbeidsforhold både sommer og vinter, noe som kan resultere i helseproblemer som luftveisplager og generelt ubehag. Slitasje på bygget kan øke risikoen for skader og ulykker, og det kan også påvirke moralen og trivselen til de ansatte. Dårlig ergonomi, utilstrekkelig plass til utstyr og manglende fasiliteter for hvile og restitusjon vil påvirke helsen og sikkerheten til de ansatte. Et dårlig arbeidsmiljø kan også føre til lav moral og redusert motivasjon, noe som igjen kan påvirke deres ytelse og effektivitet i arbeidet. En dårlig utformet stasjon kan og påvirke rekrutteringsmuligheter og turnover i organisasjonen dersom andre brann- og redningsvesen kan vise til bedre fasiliteter.

Videre vil det å arbeide under langvarig renovering ha flere negative effekter på ansatte. Støy og støv fra byggearbeidet kan føre til helseproblemer som luftveisplager og hodepine. I tillegg kan kontinuerlige forstyrrelser og endringer i arbeidsmiljøet skape stress og frustrasjon. Når arbeidsområder stadig flyttes eller endres, kan det føre til ineffektivitet og økt arbeidsbelastning, da ansatte må bruke tid på å tilpasse seg de nye forholdene. Dette forholdet vil også være gjeldende i alternativ 1 dersom man ikke gjennomfører beskrevne tiltak for brannstasjoner.

Ingen av brann- og redningsvesenene har egnede trenings- og øvingsfelt. For å få trent på røykdykking kjører noen nedbrenningsøvelser av gamle bygg. Dette fører blant annet til unødvendig eksponering for helsefarlige og giftige stoffer for mannskapene, da det ved egnede øvingsfasiliteter er mulig å trene røykdykking med mindre eksponering for farlige stoffer. Nedbrenning av gamle bygg er i mange kommuner blitt forbudt pga. miljøpåvirkningen det har. Videre oppfyller ikke dagens øvingsfasiliteter miljøkrav knyttet til utslipp av sløkkevann mv. Dette medfører at dagens provisoriske løsning for brann- og redningsvesenene fører til unødvendig eksponering for farlige stoffer, både for ansatte og ytre miljø.

Det anbefales at brann- og redningsvesenene i Vestfold går sammen om et felles trenings- og øvingsfelt. Dette vil løse den felles utfordringen de har, og krever ikke at de inngår i en felles organisasjon. Etablering og felles drift kan imidlertid være utfordrende å få til på en god måte på tvers av tre organisasjoner.

## 6 Alternativ 1

Alternativ 1 omfatter etablering av et felles brann- og redningsvesen for kommunene i Vestfold. Alternativ 1 er ikke låst til en konkret juridisk organisering. Alternativ 1 innebærer store, strukturelle endringer og åpner et stort mulighetsrom som vil belyses gjennom alternativsvurderingen. Det vil følgelig være usikkerhet knyttet til i hvilken grad man vil få utnyttet det identifiserte mulighetsrommet.

Dette kapitlet beskriver anbefalt stasjonsstruktur og organisering for alternativ 1. Videre beskrives konsekvensene som følger med alternativ 1 knyttet til tre tema:

1. Beredskap – håndtering av store hendelser
2. Forebyggende brannarbeid
3. De menneskelige ressursene

### 6.1 Fremtidig organisering

Norconsult har vurdert og skissert en mulig fremtidig organisering i ett felles brann- og redningsvesen i Vestfold. Forslaget til fremtidig organisering er lagt til grunn for den samfunnsøkonomiske analysen. Det påpekes at dette er ment som et utgangspunkt for å kunne sammenligne alternativ 0 og alternativ 1.

Organisasjonen vil måtte ivareta en del funksjoner som SBR og LBR får fra kommunene i dag. Dette medfører en organisasjon med økt faglige og administrative støtteressurser. Samlet sett legges det til grunn et behov for ca. 264 ansatte, hvorav 58 er deltid og 42 vikarer. Antall vikarer er videreført fra VIBs organisering, og behovet vil kunne endres med ny organisering hvor man kan ha større muligheter for å dekke opp sykefravær og ferieavvikling innad i organisasjonen.

En større organisasjon kan føre til større avstand mellom ledelse og ansatte, og det er derfor lagt inn stasjonsledere på hver stasjon og seksjonsledere på forebyggende avdeling. Videre vil organiseringen gi muligheten til en brigadeorganisering. Personalansvar kan legges til enten stasjonsleder eller brigadeleder. Dette vil medføre at personalansvar fordeles på flere ressurser og kan bidra til at ansatte opplever en tettere oppfølging.

En brigadeorganisering innebærer etablering av brigader (f.eks. A, B, C og D) hvor alle vaktlag inngår i hver sin brigade med en brigadeleder. Brigadeleder organiseres direkte under leder beredskap. Brigadeleder er utrykningsleder på vaktlag hvor vedkommende hører til, i tillegg til å fungere som støtte til innsatsleder brann (01). Videre vil brigadeleder kunne ilegges daglig ansvar for å påse riktig bemanning (både antall og kvalifikasjoner), planlegge og gjennomføre mindre øvelser for egen brigade. Brigadeledere kan være knyttet til en bestemt stasjon i Vestfold, eller flere stasjoner. Ansettelsen av brigadeledere bør prioritere personlige egenskaper og kvalifikasjoner fremfor lokalisering. Brigadeledere er regnet inn under antall i brannmestre/UL i tabellen under.

Tabell 6-1 Fremtidig organisering

Stilling	Antall	Stillingsprosent	Kommentar
<b>Felles brann- og redningsvesen</b>			
<i>Ledelse</i>			
Brannsjef	1	100,00 %	
Leder forebyggende	1	100,00 %	
Leder beredskap	1	100,00 %	
<i>Faglige støtteressurser</i>			

Beredskapskoordinator	1	100,00 %	
Beredskaps- og øvingsplanlegger	1	100,00 %	
<i>Administrative støtteressurser</i>			
Konsulent administrasjon	1	100,00 %	
HMSK rådgiver	1	100,00 %	
HR rådgiver	1	100,00 %	
Informasjonsrådgiver	1	100,00 %	
Økonomirådgiver	1	100,00 %	
Spesialrådgiver fagutvikling	1	100,00 %	
Rådgiver IT/digitalisering	1	100,00 %	
<i>Beredskap</i>			
Konstabler deltid	8	2,02 %	Sande
Konstabler deltid med vakt	4	2,02 %	Sande
UL deltid	4	2,02 %	Sande
Konstabler heltid	90	100,00 %	
Brannmestre/UL	20	100,00 %	
Underbrannmestre	20	100,00 %	
Vikarer beredskap	42		
Stasjonsledere (verksmester)	6	100,00 %	Stasjonsleder Sande på deltid
<i>Forebyggende</i>			
Seksjonsleder forebyggende	1	100,00 %	
Forebyggende personell	25	100,00 %	
Seksjonsleder feiing	1	100,00 %	
Feiersvenn	26	100,00 %	
Lærling	5	100,00 %	
<b>Totalt</b>	<b>264</b>		

## 6.2 Fremtidig stasjonsstruktur og bemanning

Det er i analyse av stasjonsstruktur sett til hvordan et felles brann- og redningsvesen kan organisere seg for å kunne håndtere et felles risikobilde i Vestfold fylke. Målet med stasjonsstrukturen er at den skal legge til rette for en bedre dekning av Vestfold fylke, herunder risikoobjekter og tettsteder, og gi en bedre tjeneste til innbyggerne.

Sande stasjon ligger med utkjøring til fv. 319. Det er ikke funnet formålstjenlig å legge Sande stasjon til en annen spesifikk lokasjon, da nåværende plassering dekker objekter og tettsteder med krav til utrykningstid. Sande stasjon må imidlertid utvides eller flyttes for å tilfredsstille arbeidstilsynet krav til HMS. Det anbefales å fortsette stasjonsplassering i Sande tettsted, og legge plassering til en egnet tomt med gode inn/utkjøringsforhold til lokale transportårer mot tettstedene Selvik i sør og Ekeberg og Klevjer mot nord. Nåværende bemanning foreslås videreført.

Stasjon Kopstad ligger plassert ved fv. 310, ikke langt fra E18. Stasjonsplasseringen sørger for god dekning av tettstedet Holmestrand, samt objekter med krav til utrykningstid i Holmestrand. Stasjonen dekker også

Horten innen krav til utrykningstid, men to objekter, med krav til 10 min utrykningstid, nås ikke innen kravet i Horten sentrum. Stasjonen er også relativt ny (2009), men Arbeidstilsynet har hatt bemerkninger til HMS-forhold. Det er derfor påbegynt arbeidet for å tilfredsstille disse kravene. Dersom stasjonen ble lokalisert lengre mot Skoppum ville dette ført til bedre dekning av Horten tettsted og de objektene som er lokalisert der, i tillegg til bedre dekning av Åsgårdstrand. Dette anses allikevel ikke som aktuelt, da dette også ville ført til dårligere dekning av Holmestand og de objektene som er lokalisert der. I tillegg er stasjonen anvendbar for fremtiden. På bakgrunn av dette anbefales det å videreføre dagens lokalisering av stasjon og bemanningssituasjon.

Tønsberg stasjon krever en totalreovering eller en ny brannstasjon for å oppfylle alle krav og sikre brannmennenes helse og sikkerhet. Lokalisering i sentrum fører videre til at brann- og redningsvesenet må kjøre utrykning i sentrum, hvor både rush og bybildet med mange myke trafikanter er utfordrende. Utrykning gjennom bysentrum tar også lang tid, noe som fører til at stasjonen ikke dekker like store områder dersom den var mer strategisk plassert i forhold til sentrale transportårer. På bakgrunn av dette anbefales det å lokalisere Tønsberg stasjon nærmere E18, i området rundt Sem eller Ås. I dette arbeidet er det ikke landet på en anbefaling knyttet til eksakt lokasjon, da områder i strekningen Sem-Ås ser relativt likt ut mtp. utrykningstider. Førende for plassering på denne strekningen vil være en god tomt med effektiv utkjøring i begge retninger på E18. Plassering langs E18 fører til langt bedre dekning i områdene vestover enn dagens løsning. Denne løsningen vil kunne dekke tettstedet Høyjord (Sandefjord kommune) innen forskriftskravet på 20 minutter. Tettstedet dekkes ikke i dag innenfor forskriftskrav. Samtidig gir plasseringen god dekning av Tønsberg sentrum og objekter med krav til utrykningstid. Nes bo- og behandlingshjem vil ikke nås innen 10 minutter, og dersom denne løsningen velges må dette objektet helsprinkles slik at kravet til utrykningstid økes til 20 minutter. Stasjon på Sem/Ås vil nå Sandefjord tettsted innenfor krav til utrykningstid og vil dermed kunne utgjøre vaktlag nummer to til å dekke tettstedet når det overstiger 50.000 innbyggere.

Nøtterøy stasjon anbefales bygget ny. Med dagens lokalisering dekkes ikke tettstedet Hvasser innenfor forskriftskrav. Ifølge ulike kartløsninger er det ca. 23 minutter fra Nøtterøy stasjon til starten av tettstedet. VIB har opplyst om at med utrykningskjøring kan de klare 20 minutter, gitt at det ikke er mye trafikk. Flytting av stasjonen lengre sør ville gitt bedre dekning av sørlige deler av Tjøme. Norconsult har imidlertid fått opplyst at dette er urealistisk da det ikke finnes aktuelle tomtealternativer. Dagens lokalisering har videre en fornuftig plassering mtp. tilkomst til brannbåt. Stasjon på Nøtterøy bør plasseres lengre sør, og med best mulig tilkomst til brannbåt. Det er imidlertid kjente utfordringer med aktuelle områder. Nordlige deler av Færder har svært god dekning, på grunn av Tønsberg stasjon. Ved ny bruforbindelse vil dekningen bli særdeles god, med dekning også fra Sandefjord. Objekter med krav til utrykningstid nås med god margin på Færder, og med en lokalisering i nærheten av dagens vil dette også være gjeldende for fremtidig situasjon.

Stasjon Tønsberg og stasjon Nøtterøy dekker samlet kravet til to vaktlag for tettstedet Tønsberg (over 50.000 innbyggere i tettstedet). Ved flytting av Tønsberg stasjon vil Nøtterøy stasjon dekke mer av Tønsberg sentrum og områder øst for sentrum sammenlignet med dagens situasjon.

Sandefjord stasjon har flere avvik fra Arbeidstilsynets krav og det er nødvendig med en omfattende ombygging og utvidelse for å oppfylle kravene. Det er i HMS-vurderingen av stasjonen pekt på at det *kan* være mulig å bygge om innenfor eksisterende areal for å oppfylle samtlige krav til arbeidstilsynet. En slik ombygging medfører imidlertid ikke at stasjonen vil ha en lengre levetid eller at den vil gi optimale løsninger for de ansatte.

Når krav til vaktlag nummer to slår inn iht. § 15 i brann- og redningsvesenloven, vil det være vanskelig å bygge om innen eksisterende areal og tomteareal. Det er vurdert hvorvidt det er mulig å bygge i høyden, men ser at denne løsningen vil ikke gi et stort nok areal til vognhall og lager. Stasjon på Sem/Ås og et sammenslått brann- og redningsvesen vil imidlertid kunne utgjøre vaktlag nummer to til å dekke Sandefjord tettsted når det overstiger 50.000 innbyggere. Dette gir Sandefjord muligheten til å opprettholde stasjonen i sentrum med ett vaktlag. Løsningen vil kreve ombygging for å tilfredsstille HMS-krav som nevnt ovenfor, men vil fortsette å sikre kort utrykningstid til trehusbebyggelsen og til områder med stor befolkningstetthet. Sandefjord stasjon



opplever imidlertid samme utfordringer som Tønsberg når det gjelder å være lokalisert i sentrum. DSB peker også på at det er mer strategisk å plassere brannstasjon ved motorvei [19]. Dette fører til at flere tettsteder (og flere innbyggere utenfor sentrumskjernen) nås raskere. På bakgrunn av dette er det sett på muligheter til å etablere stasjon ved Fokserødkrysset utenfor Sandefjord sentrum. Denne lokasjonen vil gi en god dekning av Torp flyplass, Sandefjord sentrum og omliggende tettsteder, inkl. Stokke tettsted. Lokasjonen vil også gi bedre dekning i nordlig og østlig retning, samtidig som alle objekter med krav til 10 minutters utrykningstid i Sandefjord sentrum nås. Det er imidlertid tre objekter som ligger noe utenfor sentrum som vil få en utrykningstid over 10 minutter (13 minutter). Dersom denne løsningen velges, må disse objektene helsprinkles slik at de er dekket innenfor forskriftskravet som da blir 20 minutter. Sammen med ny plassering av Tønsberg stasjon mot Sem/Ås vil kombinasjonen gi en svært god dekning langs aksene E18 og en betydelig slagkraft som vil dra nytte av rask utrykningstid på E18 ved store hendelser. Videre vil plassering av stasjon ved Fokserødkrysset gi mulighet til å etablere et eget øvings- og treningsfelt i tilknytning til stasjonen. Lokasjonen vil være gunstig å nå for både Larvik i sør og Sande i nord.

Norconsult har blitt opplyst om at Stokke stasjon ikke er egnet for videre drift. Foreslått plassering av Tønsberg og Sandefjord stasjoner vil gi en meget god dekning langs aksene E18, inkludert Stokke tettsted. Det er derfor ikke funnet det formålstjenlig å opprettholde Stokke stasjon. Det er imidlertid viktig å påpeke at Stokke stasjon dekker flere tettsteder, deriblant Andebu, som ikke vil nås innenfor krav dersom ikke Tønsberg stasjon flyttes til Ås/Sem-området.

Larvik stasjon er vurdert å ligge med en god og hensiktsmessig plassering, og det er ikke funnet en bedre løsning ved flytting av denne stasjonen. Stasjonen foreslås opprettholdt slik som i dag, men med nødvendige utbedringer hva gjelder HMS og utkjøringsforhold.

#### Utfordringer/avvik som ikke løses med anbefalt stasjonsstruktur:

- Tett trehusbebyggelse i Åsgårdstrand nås ikke innen 10 minutter. Dette objektet bør vies stor oppmerksomhet i det forebyggende arbeidet. Det bemerkes at dette området heller ikke nås ved dagens organisering og stasjonsstruktur.
- Svarstad tettsted forutsettes dekket av slokkeavtale med Hvitvingfoss. Det er sett på ulike alternative lokasjoner for en deltidsstasjon i nordvestlige deler av fylket. Det er sett på utrykningstider fra stasjon plassert i Svarstad tettsted, Høyjord tettsted og Sundbyfoss tettsted. Ingen av disse alternativene gir en god dekning av flere tettsteder da avstanden mellom tettstedene er for store. Det er videre ingen god løsning å plassere en deltidsstasjon utenfor tettsted da det vil medføre store utfordringer knyttet til rekruttering av mannskaper. Stasjonsplasseringen på Hvitvingfoss viser gode dekningsmuligheter i retning av alle overnevnte tettsteder. Det vurderes videre ikke hensiktsmessig i et samfunnsøkonomisk perspektiv å plassere en stasjon tett på Hvitvingfoss stasjon. På bakgrunn av dette anbefaler Norconsult at slokkeavtale med Kongsberg brann og redning videreføres.
- Flere av objektene med krav til 10 minutters krav til utrykningstid nås ikke. Disse objektene må sprinkles, slik at kravet til utrykningstid blir 20 minutter.
- Hvasser tettsted nås ikke innen forskriftskrav. Som nevnt er det anslått ca. 23 minutters kjøretid fra Nøtterøy stasjon til starten av tettstedet. Når utrykningstid beregnes legges gjeldende fartsgrenser til grunn. En lettere slokkebil kan bidra til å redusere den reelle utrykningstiden, slik at tettstedet i realiteten kan nås innenfor krav. En lettere slokkebil *kan* komme raskere frem til skadestedet og starte på tiltak for å redde liv, helse og materielle verdier frem til støtte ankommer.
- Det er ikke foreslått endringer i stasjonsstrukturen i Larvik, og det er ingen endring i antall objekter med krav til utrykningstid som nås og ikke. Det er ikke funnet samfunnsøkonomisk forsvarlig å etablere stasjoner for å oppfylle kravene til utrykningstid. Det tilrådes av Larvik arbeider med forebyggende tiltak på objektene.

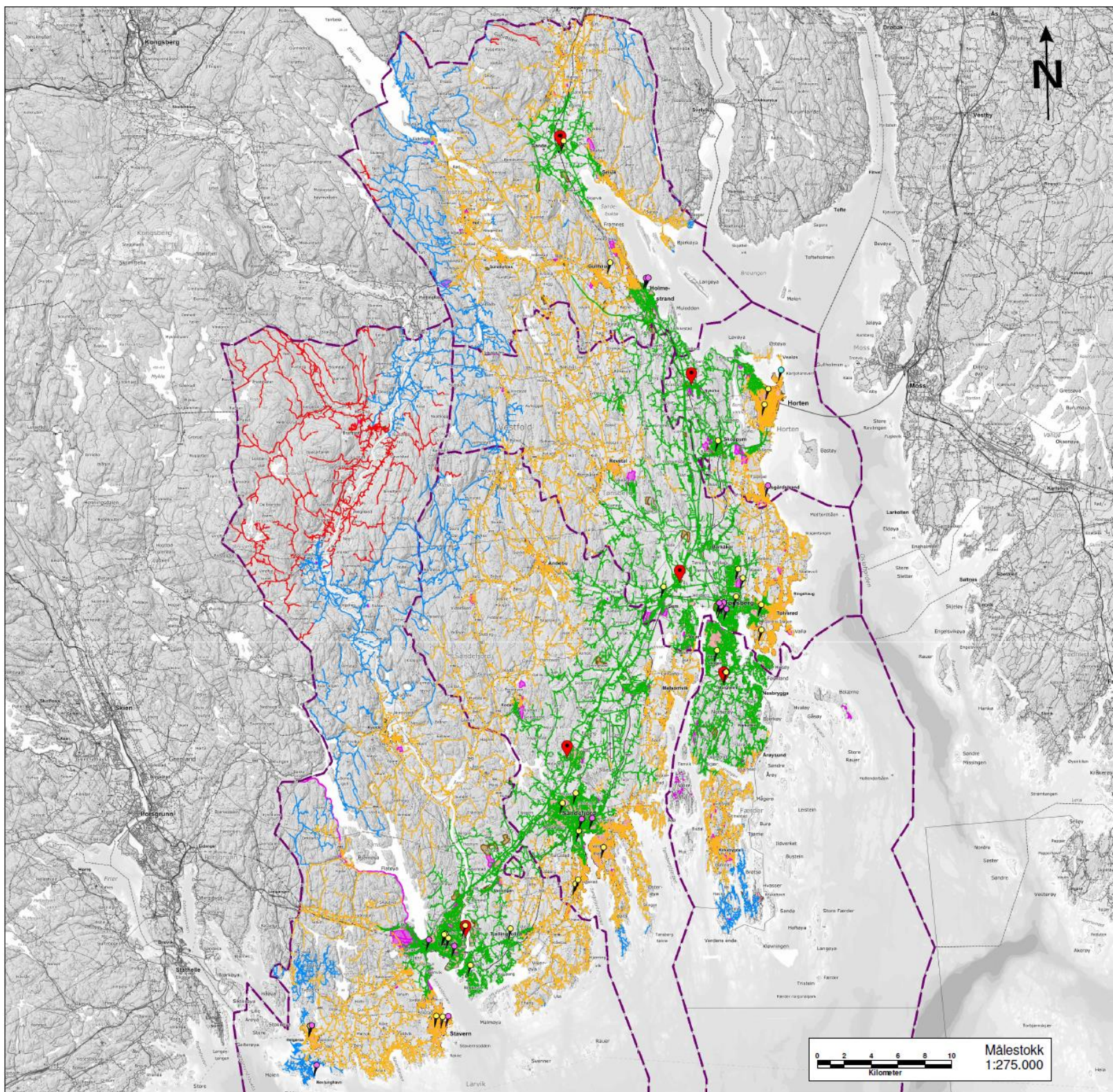
**Utredning felles brann- og redningsvesen Vestfold**

Utarbeidet for Vestfold interkommunale brannvesen, Sandefjord brann og redning og Larvik brann og redning

Oppdragsnr.: 52403775 Dokumentnr.: DOK01 Versjon: J04

Tabell 6-2 Utrykningstid til objekter jf. § 22 (kun objekter med krav til 10 minutters utrykningstid) med stasjonsstruktur alternativ 1

Kommune	Navn	Utrykningstid	Stasjon
Færder	Mathilde Henriksens vei	6	Nøtterøy
Færder	Tinghaugveien 7,11	2	Nøtterøy
Holmestrand	Fosskollen Bofelleskap	13	Kopstad
Holmestrand	Kirkegaten	9,5	Kopstad
Holmestrand	Leira	9,5	Kopstad
Holmestrand	Sande bo- og behandlingssenter	6	Sande
Horten	Baggerød bofellesskap	12	Kopstad
Horten	Brårudåsen senter	12,5	Kopstad
Horten	Horten industripark AS/Horten verft	12,5	Kopstad
Horten	Viulsrødveien 2C	7,5	Kopstad
Horten	Åsgårdstrand	13,5	Kopstad
Larvik	Byskogen	6	Larvik
Larvik	Rekkevik sykehjem	6	Larvik
Larvik	Sjømannshjemmet Sykehjem / Det nasjonale aldershjem for sjømenn	13,5	Larvik
Larvik	Stavern Sykehjem	14	Larvik
Larvik	Sykehuset i Vestfold	6	Larvik
Larvik	Sykehuset i Vestfold, DPS	5,5	Larvik
Larvik	Søbakken Sykehjem	19,5	Larvik
Larvik	Tjølling Sykehjem	8,5	Larvik
Larvik	Yttersølia	3	Larvik
Larvik	Nevlunghavn	22,5	Larvik
Larvik	Stavern	13,5	Larvik
Larvik	Langestrand	7	Larvik
Larvik	Helgeroa	19	Larvik
Larvik	Torstrand	4,5	Larvik
Sandefjord	Bakkegata	7,5	Sandefjord
Sandefjord	Hauanskogen avlastningsbolig	9,5	Sandefjord
Sandefjord	Mosserød sykehjem	5	Sandefjord
Sandefjord	Nygård sykehjem	7	Sandefjord
Sandefjord	Området Bjeggata/Thaulows gate	8,5	Sandefjord
Sandefjord	Teksleåsen avlastningsbolig	13	Sandefjord
Sandefjord	Vindal bofellesskap	13,5	Sandefjord
Sandefjord	Åsane tilrettelagte bolig for funksjonshemmede	13,5	Sandefjord
Tønsberg	Eik sykehjem	6,5	Tønsberg
Tønsberg	Fjerdingen	7	Tønsberg
Tønsberg	Glitne Kommunal bolig	10	Tønsberg
Tønsberg	Haugar	8,5	Tønsberg
Tønsberg	Nes bo- og behandlingshjem	13	Tønsberg
Tønsberg	Nordbyen (nord)	6,5	Tønsberg
Tønsberg	Nordbyen (syd)	7	Tønsberg
Tønsberg	Sem Aktivitetshus	4	Tønsberg
Tønsberg	Severin Kjærsvæi 10D	8	Tønsberg
Tønsberg	Trettepletten	10	Tønsberg



**Om kartet:**

Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen definerer krav til utrykningstid.

Kartet viser med grønt utrykningstid inntil 10 minutter ut fra definerte brannstasjoner. Utrykningstid inntil 20 minutter vises med orange farge. Utrykningstid inntil 30 minutter vises med blå farge og utrykningstid over 30 minutter vises med rød farge.

Analysen er utført med dagens stasjoner for Vestfold Interkommunale Brannvesen IKS, Sandefjord brann og redning samt Larvik brann og redning. Følgende justeringer er utført - Sandefjord stasjon er flyttet til ny foreslått lokalisering i Foksrodkrysset, Tønsberg stasjon er flyttet til ny foreslått lokalisering Ås i Tønsberg kommune, og Stokke stasjon er fjernet. Sande stasjon er ikke kasernert stasjon og har fått definert en forspenningstid på 5 minutter. Alle de øvrige stasjonene er kasernert og har fått definert en forspenningstid på 1,5 minutter.

Vær oppmerksom på at bare vegnettet innenfor Vestfold fylke som vises i kartbildet, men analysen beregner også med vegger utenfor fylket.

- Tegnforklaring:**
- Tettbebyggelse med særlig fare for rask og omfattende brannspredning
  - Sykehus, sykehjem og lignende institusjoner som krever assistert rømning
  - Områder med konsentrert og omfattende næringsdrift eller lignende
  - Brannstasjon
  - Utrykningstid inntil 10 minutter
  - Utrykningstid inntil 20 minutter
  - Utrykningstid inntil 30 minutter
  - Utrykningstid over 30 minutter
  - Fremtidig boligområde fra kommuneplan /-delplan
  - Fremtidig næringsområde fra kommuneplan/-delplan
  - Tettsteder

### 6.2.1 Felles øving- og treningsområde

Brann- og redningsvesenet øver hyppig og er avhengige av et egnet øvingssted for å vedlikeholde og utvikle kompetanse. Ingen av brann- og redningsvesenene har i dag et egnet øving- og treningsområde. Et øvings- og treningsområde bør bestå av fasiliteter som røykdykkerhus i betong, overtenningscontainer, gasstank, grovklasse-rom (skitten sone), undervisningsbygg med nødvendige fasiliteter, CBRNE-modul og plass til øvrige treningsmomenter. Alternativ 1 innebærer etablering av et felles øving- og treningsfelt som vil bedre HMS-forhold for mannskaper på øvelser.

I Meld. St. 16 [1] setter Regjeringen følgende ambisjoner:

- bidra til mer øving mellom brann- og redningsvesenet, Forsvaret, Sivilforsvaret, helsetjenesten og politiet for å sikre bedre samhandling ved krisehendelser.
- legge til rette for bedre samarbeid mellom nødetatene og andre beredskapsorganisasjoner i operativ oppgaveløsning, trening og øvelser.
- sikre brann- og redningsvesenets rolle i Norges totalforsvar ved å klargjøre brann- og redningsvesenets rolle i krise og krig.

Et felles øvings- og treningsområde vil bidra til økt profesjonalisering i brann- og redningsvesenet og vil kunne muliggjøre økt samtrening med øvrige nødetater og beredskapsorganisasjoner. Et slikt område vil føre til betydelige fordeler for samfunnsikkerheten i Vestfold, og vil kunne bidra til å styrke totalforsvaret.

Feltet vil også gi brann- og redningsvesenet muligheter til å kjøre egne kurs jf. føringer fra DSB, slik at man sikrer at egne mannskaper har tilstrekkelig kompetanse. Videre vil det også være muligheter for inntektsbringende kursvirksomhet.

Dersom det etableres stasjon ved Fokserødkrysset vil det være tilgjengelige arealer til et øvings- og treningsfelt i tilknytning til stasjon. Det kan også være muligheter for det ved etablering av stasjon i Ås/Sem-området. Dette området er imidlertid noe mer tett på boliger og kan være ugunstig mtp. støy og utslipp fra feltet. Ås/Sem vil på den andre siden være mer midt i ansvarsområdet og ha relativt lik reisetid for Larvik og Sande som blir de stasjonene lengst unna. Det er også vurdert muligheter for område for øvings- og treningsfelt på Borgeskogen næringsområde. Dette vil være uten tilknytning til en stasjon, og løsningen vurderes som dårligere enn overnevnte alternativer. Trenings- og øvingsfelt i tilknytning til stasjon vil være en fordel mtp. vedlikehold og drift av feltet, i tillegg til at arealer som undervisningsrom kan benyttes i andre sammenhenger også (gitt at det etableres rene klasserom i tillegg til grovklasse-rom). Det er også muligheter for et samarbeid med flyplassbrannvesenet på Torp om etablering og drift av et felles øvings- og trenings-senter for brann- og redningsvesenet.

### 6.2.2 Økonomisk vurdering av infrastrukturkostnader

Vi har vurdert de økonomiske konsekvensene av foreslått ny stasjonsstruktur for et felles brann- og redningsvesen i Vestfold.<sup>2</sup> Som følge av tilstandsvurderingen vet vi at flere av bygningene ikke tilfredsstillende alle krav som stilles til brannstasjoner i dag. En økonomisk vurdering av stasjonsstrukturen bør ta utgangspunkt i at stasjonene oppfyller disse kravene. Vi vurderer derfor at for de fleste stasjonene vil tiltakene måtte gjennomføres uavhengig om Alternativ 0 eller Alternativ 1 velges.

Det fremstår dermed mest beslutningsrelevant å begrense vurderingene til hvordan tiltakene i Alternativ 1 påvirker stasjonene Tønsberg, Sandefjord og Stokke. Ved å flytte stasjonene i Sandefjord og Tønsberg opp mot E18 vil de dekke Stokke. I tillegg vil Sandefjord sitt behov for lag 2 kunne dekkes av Tønsberg når Sandefjord tettsted når 50 000 innbyggere. I dette underkapitlet vurderer vi hvordan dette påvirker

<sup>2</sup> Felles øving- og treningsområde er ikke vurdert.

investeringskostnadene og drifts- og vedlikeholdskostnadene til stasjonene. Øvrig investeringsbehov anser vi som identisk for de ulike alternativene, og er beskrevet under hver enkelt stasjon i kapittel 3. Hvordan lønnskostnadene påvirkes av tiltakene vurderes i 6.6.4.

I tillegg til Alternativ 0 og Alternativ 1, presentert i 5.1.3 og 6.2, har det vært ønskelig at vi skal inkludere et null pluss alternativ der det bygges en ny stasjon i Sandefjord på Fokserød som har kapasitet til 2 vaktlag. I dette alternativet vil Sandefjord selv dekke behovet for to vaktlag når tettstedets befolkning overstiger 50 000. I dette alternativet vil man kunne legge ned Stokke stasjon, men vi vurderer samtidig at dette ikke påvirker investeringsbehovet i Tønsberg. Kostnadsbesparelser knyttet til mannskap beskrevet i 6.6.4 vil heller ikke inntreffe.

Dersom man opprettholder dagens stasjonsstruktur må det bygges en ny stasjon på Stokke som følge av at stasjonen ikke oppfyller Arbeidstilsynets krav, og ikke er egnet som brannstasjon. Stasjonens beskaffenhet betyr videre at rivningskostnadene uansett ville vært identisk i alle alternativer og er derfor ikke inkludert.

Vi har også vurdert at det må bygges ny stasjon i Sandefjord som følge av at eksisterende sentrumstomt gir liten mulighet for utvidelse uten å kjøpe en eller flere nabotomter og rive bebyggelse. Som følge av tilstandsvurderingen av Tønsberg brannstasjon har vi vurdert at denne stasjonen må bygges ny i begge alternativer. Det blir dermed ikke noen forskjell i investeringskostnad mellom alternativene knyttet til Tønsberg brannstasjon, men plassering kan variere.

Oppsummert har vi da følgende alternativer:

Tabell 6-3 - Oppsummering av alternativene.

Alternativ 0	Alternativ 0+	Alternativ 1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dagens struktur opprettholdes.</b></li> <li>• Tønsberg investerer i en ny sentrumsnær stasjon.</li> <li>• Sandefjord dekker sitt behov for 2-lag ved å investere i en ny sentrumsnær<sup>3</sup> stasjon innen 2031.</li> <li>• Det bygges ny stasjon på Stokke.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sandefjord dekker selv behovet for 2 lag. Ny plassering av stasjon dekker Stokke.</b></li> <li>• Tønsberg investerer i en ny sentrumsnær stasjon.</li> <li>• Sandefjord investerer i en ny stasjon dimensjonert for 2 lag på Fokserød innen 2031.</li> <li>• Stokke stasjon rives når ny stasjon på Fokserød står klar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sandefjords behov for lag 2 dekkes av Tønsberg. Ny plassering av stasjoner dekker Stokke.</b></li> <li>• Tønsberg investerer i en ny stasjon ved Sem/Ås.</li> <li>• Sandefjord investerer i en ny stasjon dimensjonert for 1 lag på Fokserød innen 2031.</li> <li>• Stokke stasjon rives når ny stasjon på Fokserød står klar.</li> </ul>

Tabell 6-4 - Investeringsbehov i 2024-kroner for de ulike alternativene, ekskl. mva.

	Alternativ 0	Alternativ 0+	Alternativ 1
Tønsberg – Ny stasjon	132 720 000	132 720 000	132 720 000
Sandefjord – Ny stasjon (1 lag)			100 800 000
Sandefjord – Ny stasjon (2 lag)	134 400 000	134 400 000	

<sup>3</sup> Det er usikkerhet knyttet til hvorvidt det finnes aktuelle tomter for ny sentrumsstasjon. Videre er tomtekostnad ikke medberegnet, men det poengteres at sentrumsnære tomter ofte vil være mer kostbare enn tomter utenfor sentrum.

Stokke – Ny stasjon	67 200 000		
<b>Summer</b>	<b>334 320 000</b>	<b>267 120 000</b>	<b>233 520 000</b>

Investeringsbehovet er minst i Alternativ 1 og størst i Alternativ 0. En utfordring som må vurderes er håndtering av Stokke stasjon i Alternativ 0+ og 1. Dersom vi legger til grunn at ny stasjon i Sandefjord på Fokserød skal stå klar innen 2031, vil Stokke stasjon måtte fortsatt være i drift til dette tidspunktet. Som beskrevet i 3.2.2 oppfyller ikke stasjonen Arbeidstilsynets krav, og er ikke egnet som brannstasjon.

De ulike alternativene vil også ha forskjellige drifts- og vedlikeholdskostnader. Vi har valgt å benytte en årlig kostnad på 880 kroner per kvadratmeter, noe vi vurderer som verdibevarende vedlikehold. I realiteten brukes det et vesentlig lavere beløp til drift og vedlikehold i dagens situasjon. Basert på totalt antall kvadratmeter i de ulike alternativene har vi beregnet årlige drifts- og vedlikeholdskostnader.

Tabell 6-5 - Forventede drifts- og vedlikeholdskostnader i 2024-kroner.

	Alternativ 0	Alternativ 0+	Alternativ 1
Kvadratmeter	7 980	6 370	5 570
Årlig kostnad per m <sup>2</sup>	880 kr	880 kr	880 kr
Årlig kostnad	7,0 mill. kr	5,6 mill. kr	4,9 mill. kr
Netto nåverdi <sup>4</sup>	132 mill. kr	105 mill. kr	92 mill. kr

Vi vil også trekke frem at tomtekostnader vil kunne ha en stor påvirkning på fremtidige økonomiske vurderinger, men det er på dette tidspunktet ikke kjent informasjon. Basert på tomtekostnadene sentralt i Tønsberg og Sandefjord, fremstår det som sannsynlig at tomtekostnadene i Alternativ 0 vil være vesentlig høyere enn i 0+ og 1, ettersom stasjonene flyttes opp mot E18. Samtidig vil en flytting av stasjonene kunne medføre rivningskostnader.

Det er viktig å vurdere resultatene i lys av forutsetningene og det begrensede omfanget på analysen. Disse kostnadene belyser investeringskostnader og drift- og vedlikeholdskostnader for brannstasjonene og ikke eventuelle behov for å gjøre tilpasninger på andre objekter, som f.eks. helsprinkling av objekter med krav til utrykningstid som omtalt i tidligere kapitler. Vi har heller ikke vurdert i hvilken grad de ulike alternativene medfører ulikheter i større driftsmidler som f.eks. brannbiler.

### 6.3 Juridiske og administrative forhold

Ved en sammenslåing av brann- og redningsvesen fra ulike kommuner er det flere viktige juridiske, tariffmessige og administrative forhold som må ivaretas for å sikre en vellykket prosess. Særlig gjelder dette hensyn til hovedtariffavtalen (HTA), arbeidsgiveransvar, og de ansattes rettigheter. Det er mange aspekter ved dette som ikke kan fastslås i en slik utredning av denne karakter, men som må forhandles om med de ulike partene. Likevel er det essensielt at dette belyses slik at forhold rundt dette blir ivaretatt og implementeres ved en sammenslåing [20].

Det er i forbindelse med dette to alternativer Norconsult mener er aktuelle for vurdering ved et videre samarbeid, enten å opprette et nytt interkommunalt selskap, eller overføring til en eksisterende IKS. Ved begge alternativene vil det foreligge en virksomhetsoverdragelse i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 16, som har

<sup>4</sup> Regneeksempel med startår 2031 for en levetid på 60 år. Diskonteringsrente lik 4% (0-40 år) og 3% (40-60 år). Neddiskontert til 2025.

til hensikt å beskytte arbeidstakerne ved overføring av virksomhet. Det sentrale aspektet for arbeidstakeren er at det skjer en overføring av en virksomhet, fra én arbeidsgiver til en ny arbeidsgiver.

- **Automatisk overføring av arbeidsforhold:** Arbeidstakerne overføres automatisk til den nye arbeidsgiveren (det nye eller eksisterende IKS-et) med samme lønns- og arbeidsvilkår som før overdragelsen.
- **Vernet mot oppsigelse:** Arbeidstakerne er beskyttet mot oppsigelse som følge av virksomhetsoverdragelsen i seg selv. Den nye arbeidsgiveren kan ikke si opp ansatte fordi virksomheten overføres, med mindre det er saklig grunn som ikke er relatert til selve overdragelsen.
- **Retten til å motsette seg overdragelsen:** Arbeidstakere har rett til å motsette seg overdragelsen og kan velge å forbli ansatt i sin opprinnelige kommune, men dette kan medføre at arbeidsforholdet avsluttes dersom arbeidsplassen ikke videreføres i kommunen.

### 6.3.1 **Alternativ A: Etablere et nytt interkommunalt selskap**

Etablering av et IKS krever en rekke formelle vedtak med bakgrunn i lovens bestemmelser da etablering av et nytt IKS er etablering av et nytt rettssubjekt.

#### Juridiske og strukturelle aspekter

Det må utformes en selskapsavtale som må vedtas av samtlige eierkommuner. Dette betyr at avtalen må gjennomgå politisk behandling. Lovens § 4 regulerer de forhold som må inntas i selskapsavtalen. Ut over dette kan det være elementer som eierkommunene ønsker å regulere i selskapsavtalen. I noen IKS'er utarbeides det i tillegg en eieravtale som nærmere regulerer forholdet mellom eierne og gir grunnlaget for eierstyringen av selskapet. Et IKS er ikke pliktig til å etablere en eieravtale. Bakgrunnen for at noen velger en struktur med både selskaps- og eieravtale er at en eieravtale er enklere å endre. En endring i en selskapsavtale krever enten behandling i samtlige eierkommuner eller med 2/3 flertall av de avgitte stemmene i representantskapet. I en eieravtale kan det reguleres at endringer kan besluttes med alminnelig flertall i selskapets representantskap dersom det er ønskelig. Videre skal selskapsavtalen regulere eierkommunenes eierandeler og ansvarsforhold. Disse må angis i en prosent eller brøk for at selskapsavtalen skal bli godtatt registrert i Brønnøysundregisteret.

IKS-selskapers øverste myndighet utøves av representantskapet. Den enkelte eierkommune oppnevner selv sine representanter til representantskapet, jf. lovens § 6. Selskapet skal i tillegg ha et styre som skal ha ansvaret for forvaltningen av selskapet. Det er representantskapet som velger styrets medlemmer, styrets leder og nestleder, jf. loven § 10. Ansattes rett til representasjon i styret reguleres i forskrift om ansattes rett til representasjon i styrer for interkommunale selskap.

#### Arbeidsrettslige forhold

Når en ny juridisk enhet etableres som arbeidsgiver, overføres alle eksisterende arbeidsforhold til denne enheten. Ansettelsesavtaler videreføres i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser om virksomhetsoverdragelse, og det må sikres at alle rettigheter beholdes, inkludert lønns- og pensjonsrettigheter. Det er viktig å sikre at ansatte fra de tidligere brann- og redningsvesenene får opprettholdt sine rettigheter i henhold til HTA, og at eventuelle forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår mellom kommunene blir harmonisert i tråd med tariffavtalen. Dette må skje gjennom forhandlinger med fagforeningene. Ved opprettelsen av et nytt IKS må det sikres at ansatte beholder sine pensjonsrettigheter. Ofte vil det være nødvendig å etablere en felles pensjonsordning i samarbeid med pensjonsleverandører som KLP, i henhold til HTA og pensjonsregelverket.

### 6.3.2 **Alternativ B: Eksisterende interkommunalt selskap**

#### Juridiske og strukturelle aspekter

Når nye kommuner blir en del av et etablert IKS, må selskapsavtalen revideres. Selskapsavtalen er den viktigste juridiske avtalen som regulerer virksomheten i et IKS, og inneholder blant annet bestemmelser om eierandel, representantskapets sammensetning, styret og økonomiske forpliktelser. Endring i selskapsavtalen krever at alle deltakende kommuner godkjenner de foreslåtte endringene gjennom vedtak i sine respektive kommunestyre. Det er også viktig å merke seg at endringer i selskapsavtalen må meldes til Foretaksregisteret, som fører oversikt over alle interkommunale selskaper.

Når nye kommuner integreres i et eksisterende IKS, må eierbrøken justeres for å reflektere den relative andelen hver kommune har i selskapet. Eierbrøken kan justeres på ulike måter, avhengig av hvordan selskapet er strukturert og hva som er avtalt mellom de involverte partene. Når to brann- og redningsvesener blir en del av et eksisterende IKS, må representantskapets sammensetning og beslutningsprosess oppdateres for å reflektere de nye eierne. Den eksisterende driften må også tilpasses for å inkludere de nye deltakerne i samarbeidet. Særlige kostnader i en av eierkommunene kan reguleres gjennom selskapsavtalen slik at innbyggerbidraget reflekterer beredskapen.

Det foreligger altså strukturelle implikasjoner ved å bli en del av et eksisterende IKS, der endringer i selskapsavtalen, eierbrøken og styringsorganene må utføres. Disse endringene krever forhandlinger mellom de involverte kommunene, og det er nødvendig med vedtak fra alle deltakerkommunenes kommunestyre. Selskapsavtalen og eierbrøken må oppdateres for å reflektere den nye eierstrukturen, noe som også påvirker stemmefordelingen i representantskapet og økonomiske bidrag. Dette sikrer at det interkommunale selskapet kan fortsette å fungere som en effektiv og rettferdig organisasjon som ivaretar alle deltakernes interesser.

#### Arbeidsrettslige forhold

Hvis ansatte overføres til et allerede etablert IKS, må eksisterende ansettelsesforhold overføres til den nye arbeidsgiveren i samsvar med arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse. Den nye arbeidsgiveren må videreføre de ansatte på samme vilkår som tidligere. Ansatte som overføres til et allerede etablert IKS, må integreres i selskapets eksisterende lønns- og arbeidsvilkår. Hvis det er forskjeller mellom vilkårene i de ulike kommunene og de som allerede gjelder i det etablerte IKS, må dette håndteres gjennom forhandlinger og harmoniseres i tråd med HTA. Ved overføring til et allerede eksisterende IKS, må det sikres at ansatte beholder sine pensjonsrettigheter. Hvis det eksisterende IKS allerede har en pensjonsordning, må overførte ansatte inkluderes på en måte som ikke forringer deres pensjonsgrunnlag.

### **6.3.3 Doble roller ved virksomhetsoverdragelse**

Virksomhetsoverdragelse er i seg selv ikke saklig grunn til en oppsigelse, men virksomhetsoverdragelsen kan føre til behov for bemanningstilpasninger hos ny arbeidsgiver. De overførte arbeidstakerne er ikke beskyttet mot omorganiseringer eller nedbemanningsprosesser i etterkant av virksomhetsoverdragelsen, men slike prosesser må være saklig begrunnet og følge arbeidsmiljølovens regler for hvordan slike prosesser skal gjennomføres. Det er altså ikke lov til å si opp en arbeidstaker på grunn av virksomhetsoverdragelse, men overtallighet etter en virksomhetsoverdragelse, kan imidlertid gi saklig grunnlag for nedbemanning.

Når en sammenslåing fører til at det blir doble roller/funksjoner i én organisasjon, vil det være nødvendig å ta grep. Dette er en vanlig problemstilling ved sammenslåinger, og det er flere praktiske måter å håndtere det på. Summen er uansett at alle beholder sin ansettelse, men utfordringer melder sin ankomst etter at de formelle strukturene er etablerte. Det er anbefalt å involvere juridisk kompetanse innenfor arbeidsmiljøloven for å sikre at dette forvaltes innenfor lovens rammer og best praksis innenfor norsk arbeidsliv og partssamarbeid.

### **6.3.4 Fordeler og ulemper ved alternativ A og B**

#### Alternativ A etablere nytt IKS



Når man oppretter et nytt IKS, må kommunene utarbeide en ny selskapsavtale som regulerer det interkommunale selskapets formål, ansvarsområder, eierandeler og styringsstruktur. Dette krever enighet mellom kommunene om organisering, eierskap og økonomiske bidrag. Et IKS reguleres av Lov om interkommunale selskaper (IKS-loven). Det nye IKS vil være et eget rettssubjekt med selvstendig økonomi, noe som innebærer at det har egen juridisk personlighet og egne ansatte. I et IKS har deltakerkommunene ubegrenset ansvar i forhold til sin eierandel. Dersom selskapet går med underskudd eller har økonomiske utfordringer, må kommunene dekke dette i henhold til deres eierandel. Kommunestyrene i eierkommunene må utnevne representanter til selskapets representantskap, som er det øverste organet i selskapet. Representantskapet velger et styre som har den daglige ledelsen av virksomheten.

Å opprette et nytt IKS gir muligheten til å starte med "blanke ark" og skreddersy en løsning som passer for alle involverte kommuner. Det gir også mulighet til å forhandle fram et likestilt eierskap. Alle kommunene kan være med på å utforme strukturen fra grunnen av, og dermed sikre at alle har like stor innflytelse over selskapets drift og strategier. Et nytt IKS vil være et eget rettssubjekt, som kan gi økt handlingsrom og autonomi for brann- og redningsvesenet som helhet.

Etablering av et nytt IKS innebærer en omfattende prosess med utarbeidelse av selskapsavtale, juridiske prosesser og administrative tilpasninger. Dette kan medføre kostnader og tidsbruk. Kommunene må på forhånd bli enige om ansvarsdeling, økonomiske bidrag og eierandeler, noe som kan være utfordrende dersom det er store forskjeller i størrelse og økonomi mellom kommunene. Oppløsning av eksisterende IKS vil også være en krevende prosess, både økonomisk og tidsmessig.

### Alternativ B eksisterende IKS

For å inkludere de kommunale brann- og redningsvesenene i et allerede etablert IKS, må selskapsavtalen til det eksisterende IKS endres. Dette krever enighet blant eksisterende og nye eierkommuner om de juridiske og økonomiske vilkårene. Kommunene som går inn i IKS-et må overføre ressurser (personell, materiell osv.) til det nye selskapet, og eierandelene må justeres i forhold til de nye kommunenes deltakelse. Det eksisterende IKS-et har allerede etablert driftsstrukturer, avtaler og styringsordninger som de nye deltakerkommunene må tilpasse seg. Dette kan innebære mindre fleksibilitet i forhold til å påvirke selskapets drift. I likhet med alternativ 1, er det IKS-loven som gjelder. Nye kommuner må akseptere ansvaret for IKS-ets økonomi, og de nye deltakerne vil dele økonomisk ansvar basert på sine eierandeler.

Å inkludere kommunale brann- og redningsvesen i et eksisterende IKS kan være en raskere og mer kostnadseffektiv løsning, siden det allerede finnes etablerte strukturer og systemer som de nye deltakerne kan gå inn i. Det eksisterende IKS-et har allerede driftserfaring og organisasjon, noe som kan bidra til en smidigere overgang og mer effektiv drift. Det kreves mindre administrativ innsats enn ved å opprette et nytt selskap. Justering av den eksisterende selskapsavtalen vil være mindre tidkrevende enn å starte helt fra grunnen av.

Selv om det kan være raskere å fornye selskapsavtalen enn å opprette et nytt IKS, kan det fortsatt være utfordrende å få til enighet om endringene i selskapsavtalen. Særlig hvis de eksisterende kommunene har ulikt syn på hvordan de nye deltakerne skal innlemmes. De kommunene som blir med i et etablert IKS, kan påta seg ansvar for eventuelle eksisterende forpliktelser, gjeld eller økonomiske utfordringer som det etablerte IKS-et har.

Egenskap	Nytt IKS	Kommunale brann- og redningsvesen inn i eksisterende IKS
Juridiske prosesser	Krever opprettelse av nytt rettssubjekt	Endring av eksisterende selskapsavtale og andre formaliteter
Flexibilitet	Større fleksibilitet i å utforme strukturer	Må tilpasse seg eksisterende strukturer
Tid og kostnader	Langsommere og dyrere å etablere	Raskere og billigere, men mindre fleksibelt
Styring	Alle kommuner kan delta i styring fra oppstart	Ny kommuner må tilpasse seg eksisterende styring
Økonomisk ansvar	Ubegrenset ansvar fordelt basert på eierandel	Delt økonomisk ansvar for nye og eksisterende forpliktelser

Valget mellom å opprette et nytt IKS eller å inkludere kommunale brann- og redningsvesen i et eksisterende IKS handler i stor grad om hvor stor fleksibilitet man ønsker i etableringsprosessen, samt hvor raskt og kostnadseffektivt man ønsker å gjennomføre sammenslåingen. Dersom man ønsker å ha større innflytelse og starte med en skreddersydd løsning, kan et nytt IKS være å foretrekke. Hvis derimot rask implementering og kostnadsbesparelser er viktigere, kan det være fordelaktig å inkludere de kommunale brann- og redningsvesenene i et allerede eksisterende IKS. Forutsatt at man sikrer god medvirkning slik at den nye organisasjonen ivaretar likeverdig fordeling og utvikling av prosedyrer, stillingsfordeling, tariffområder og virksomhetsstyring, vil det være fordelaktig å bygge videre på grunnlag av eksisterende IKS.

I enhver organisasjon er det videre avgjørende å ha klare strategier og retningslinjer for å håndtere ansatte på en måte som fremmer trivsel, produktivitet og samsvar med lover og avtaler. I denne sammenhengen spiller arbeidsgiverpolitikk, medarbeiderpolitikk, personalpolitikk og seniorpolitikk en viktig rolle, hver med sitt unike fokus, men alle tett knyttet sammen. Disse utfyller hverandre og fungerer i samspill for å sikre en balansert og helhetlig personalforvaltning. Arbeidsgiverpolitikken legger føringene for hvordan virksomheten ønsker å fremstå som en attraktiv og ansvarlig arbeidsgiver. Medarbeiderpolitikken sikrer ansattes engasjement og medbestemmelse, mens personalpolitikken gir de konkrete rammene for håndtering av ansettelser, opplæring, lønn og andre arbeidsvilkår. Seniorpolitikken integreres som en viktig del for å ivareta seniorennes spesifikke behov og sikre deres fortsatt verdifulle bidrag i organisasjonen. Til sammen skaper disse en plattform som fremmer et trygt, produktivt og inkluderende arbeidsmiljø der alle ansatte, uavhengig av alder, får utviklet sitt potensial.

## 6.4 Tema 1: Beredskap – håndtering av de store hendelsene

Alternativ 1 innebærer et felles brann- og redningsvesen i Vestfold med seks stasjoner, hvor en av de er deltid. En felles organisering gir en sterk slagkraft og større fleksibilitet i de store hendelsene. Det må samtidig poengteres at brann- og redningsvesenene også i dag har et godt samarbeid og har bistandsavtaler. Med en felles organisering vil prosedyrer og retningslinjer samkjøres, og personell kan disponeres på tvers av kommunegrensene på en annen måte enn i dag, da en større mannskapsstyrke er underlagt en brannsjef.

### 6.4.1 Kompetanse og spesialressurser

Et felles brann- og redningsvesen med et egnet felles øvings- og treningsfelt legger til rette for kompetanseutvikling i tråd med samfunnsutviklingen og den brede oppgaveporteføljen. Egne ressurser til planlegging og gjennomføring av øvelser vil føre til økt profesjonalisering av øvelsene og styrke brann- og redningsvesenets håndteringsevne. I tillegg til samvirke, som nevnt i 6.2.1.

I spørreundersøkelsen til de ansatte trekker svært mange frem større fagmiljø som en styrke ved felles organisering. Større fagmiljø åpner videre muligheter for større grad av spesialisering og strategisk plassering av spesialressurser og -kompetanse. Med fem heltidsstasjoner er det mulig å tildele hver stasjon hvert sitt kompetanseområde. Slik kan kompetanseområder rendyrkes og få en økt profesjonalisering på området. Dette vil ikke bare øke kvaliteten på tjenesten, men vil også gi rom for utvikling og nye karriereveier for de ansatte.

Hvilke kompetanseområder og spesialressurser det vil være behov for og plassering av disse, bør utredes gjennom en felles beredskapsanalyse. Spesialressurser/kompetanse som pekes på i rapporten *Fremtidens brann- og redningsvesen* [10] er:

- IUA
- Skogbrann
- Kjemikaliedykking
- Tunnel
- CBRNE
- Dyreredning
- Jernbane
- Tungredning
- Redningsdykking
- El-kjøretøy
- RITS
- USAR

Det vil være naturlig å videreføre de spesialressursene som er hos de enkelte brann- og redningsvesenene i dag. Fordelen vil være at kostnadsfordelingen blir fordelt over alle kommunene som drar nytte av disse spesialressursene og at de kan styres innad i fylket ved større hendelser. I tillegg vil et felles brann- og redningsvesen i Vestfold bli av en størrelse som gir påvirkningskraft, både lokalt og nasjonalt. Dette gir muligheten til å ta tak i tiltak foreslått i både rapporten *Fremtidens brann- og redningsvesen* [10] og den siste stortingsmeldingen [1]. Begge peker på et behov for å se på fordeling av spesialressurser i en region. I denne sammenhengen er regionen hele politidistriktet Sør-Øst (som dekkes av Sør-Øst 110). USAR er ifølge rapporten fremtidens brann- og redningsvesen en kapasitet som bør ligge på regionalt nivå. Det er ingen brann- og redningsvesen i Sør-Øst med denne kapasiteten i dag. Nærmeste er OBRE og NRBR.

Med E18 sentralt i hele fylket gir det muligheter til å flytte utstyr og mannskaper relativt raskt fra den ene enden av fylket til den andre. Dette gjør at ansvarsområdet er meget egnet for et konsept ved bruk av krokbil-containerer med spesialisert utstyr. Det kan være containerer for skogbrann, IUA, RVR e.l. Konseptet gir muligheter til å strategisk plassere spesialisert utstyr i fylket, tilrettelagt for rask forflytting. Dette medfører besparingsmuligheter, både ved at man trenger mindre duplisering av spesialisert utstyr i tillegg til mindre behov for lagerplass på alle brannstasjoner.

Alternativ 1 gir muligheter for å se på en helhetlig vurdering av støttestyrker slik som høyderedskap og tankbil. I tillegg gir alternativ 1 anledning til å planlegge helhetlig logistikk og lager til materiell for akutt forurensing i tillegg til kommunenes lagring av sivilforsvarets materiell og brann- og redningsvesenets behov for lagring for eksempel av skogbrannmateriell. Lagringsbehovet vil øke i fremtiden og alternativ 1 styrker mulighetene for et distriktslager hvor materiellet kan vedlikeholdes, i tillegg til en distribuert lagring lokalt for deler av materiellet.

Forslag til fordeling av spesialkompetanse/-ressurser:

Sande: Skogbrann

Kopstad: Jernbanetunnel

Tønsberg: Kjemikaliedykking, CRBNE, IUA, EL-kjøretøy/fartøy, Tauredning

Nøtterøy: Tett trehusbebyggelse, båtjeneste

Sandefjord: Dyreredning, Tungredning, RVR, USAR, Tauredning

Larvik: RITS, redningsdykking, skogbrann

## 6.4.2 Styring og ledelse av store og komplekse hendelser

Når en stor og kompleks hendelse inntreffer i Vestfold vil et felles organisert brann- og redningsvesen være i langt større grad rustet til å håndtere den enn i dag. En brannsjef vil ha myndighet, kontroll og styring over alle tilgjengelige ressurser i Vestfold. Utfordringen med myndighet over andres ressurser vil fortsatt oppstå ved hendelser hvor man får bistand fra andre brann- og redningsvesen utenfor Vestfold.

Alle kommuner i Vestfold er i dag organisering under felles IUA. Ved å bli en større organisasjon vil et felles brann- og redningsvesen ha flere ressurser som kan besette ELS-roller i en stab, og man vil ha muligheten til å etablere en profesjonalisert stab som kan brukes ved alle typer hendelser. I Vestfold vil man kunne ha stor fordel av at ansvarsområdet for IUA og brann- og redningsvesenet er likt. En slik type organisering støttes opp under av likhetsprinsippet. I dag håndteres hendelser innen akutt forurensning i en annen organisasjon enn andre store og komplekse hendelser hvor det er behov for lederstøtte i form av stab. Felles rutiner og struktur vil bidra positivt til samvirke på store og komplekse hendelser med mange mannskaper i innsats. At et nytt brann- og redningsvesen sammenfaller med IUA-regionen tilsier at IUA-organiseringen kan bortfalle, da den ivaretas av lokalt brann- og redningsvesen i sin helhet.

Forsvarskommisjonen legger til grunn at en større vektlegging av sikkerhet og beredskap i alle sektorer vil føre til betydelige kostnader, og understreker at Forsvaret og sivil side i større grad enn i dag må ha samme kriseforståelse. På den sivile siden er brann- og redningsvesenet kommunens fremste beredskapsressurs, og vil være en sentral aktør i det sivile beredskapsapparatet når hendelser oppstår i en kommune. En større organisasjon vil i større grad kunne videreutvikle sin strategiske kompetanse og bidra til langsiktig strategiutforming av sikkerhet og beredskap i offentlig sektor.

I en krise- eller krigssituasjon spiller brann- og redningsvesenet en kritisk rolle. VIB har for eksempel to ansatte med sikkerhetsklarering og bygger nå opp en organisasjon som er i stand til å håndtere gradert informasjon. Mindre brann- og redningsvesen vil sannsynligvis ikke ha de samme ressursene til dette, og vil ikke være rustet til å ta imot gradert informasjon ved kritiske situasjoner. Et større og bedre utstyrt brann- og redningsvesen kan også tilby bedre støtte til Sivilforsvaret ved å drifte og oppbevare deres lager, noe som igjen styrker totalforsvaret. Dette understreker viktigheten av en sterk og profesjonalisert brann- og redningstjeneste som en sentral del av samfunnets beredskapsapparat.

## 6.5 Tema 2: Brannforebyggende arbeid

Bredden og kompleksiteten i det brannforebyggende arbeidet er beskrevet tidligere i rapporten. Satsingsområdene fra forebyggendeanalysene til VIB, SBR og LRB er relativt sammenfallende. Noe som er naturlig da kommunene i Vestfold er relativt homogene kommuner og føringer i lov og forskriftsverk og sentralt styrte kampanjer er like for alle brann- og redningsvesen. Satsningsområder vil samtidig påvirkes av lokale sårbarhetsfaktorer, både i ansvarsområdet og i egen organisasjon (lav bemanning, manglende kompetanse på gitte områder, osv.). Arbeidsområdene er i stor grad de samme, selv om beskrivelsen av områdene er ulike.

VIB	SBR	LBR
Særskilte brannobjekt – risikobasert tilsyn og veiledning	Særskilte brannobjekt – risikobasert tilsyn og veiledning (herunder oppfølging av unødige alarmer)	Trygg hjemme/risikoutsatte grupper (med fokus på samarbeid)
Personer med økt risiko for å omkomme eller bli skadet i brann	Kartlegging av brann i landbruksbygg	Særskilte brannobjekt – risikobasert tilsyn og veiledning
Fyringsanlegg – risikobasert feiing og tilsyn	Økt samarbeid med beredskap	Feiing og boligtilsyn

VIB	SBR	LBR
Håndtering og behandling av bekymringsmeldinger	Kompetanseheving farlig stoff og CBRNE	Informasjonskampanjer
Informasjon, kommunikasjon og motivasjon		
Indirekte prioriteringsområder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalisering</li> <li>• Samarbeid med andre</li> <li>• Kartlegging og analyser</li> <li>• Evaluering av branner og forebyggende arbeid</li> </ul>		

Iht. minimumskrav i forskriften vil et felles organisert brann- og redningsvesen ha 25 årsverk til forebyggende oppgaver. Dette gir rom og mulighet til spesialisering og sammensetting av ulike faggrupper til å dekke det brede spillerommet som gis i forebyggendeforskriften. Det brannforebyggende området vil styrkes og effektiviseres betraktelig ved et større fagmiljø. Det forventes at leveransen til innbyggerne vil øke i kvalitet som følger av større fagmiljø, bredere og spissere kompetanse. Videre tillater felles organisering et felles malverk og likhet i både saksbehandling og kommunikasjon ut mot innbyggerne som i hovedsak bor i ett bo- og arbeidsmarked. Videre vil økt antall ansatte redusere sårbarheten ved lang- og kortvarig fravær.

Digitalisering er et verktøy for å effektivisere prosesser, gjøre arbeidsdagen lettere for hver enkelt ansatt, og tilby innbyggerne den beste tjenesten. Et felles brann- og redningsvesen gir en unik mulighet til å drive fram digitalisering av arbeidsprosesser på en helhetlig måte. Samtlige brann- og redningsvesen har allerede satt i gang flere digitaliseringsprosjekter, som nye fagsystemer for både forebyggende og beredskapsavdelingene. Dette har ført til effektivisering av prosesser, bedre oversikt, dokumentering og deling av kunnskap, samt enklere og tydeligere analyser. Gjennom implementering av systemene og i den daglige driften, vil tidsbruken reduseres. Dermed kan ressursene rettes mot andre viktige områder innen forebygging. Rapporten fremtidens brann- og redningsvesen [10] peker på at digitalisering vil kunne bidra til mer effektive beslutningsprosesser, raskere responstider, sikrere og mer effektiv slokking, bedre analyser og mer målrettet forebygging. Videre sier rapporten at brann- og redningsvesenet må aktivt ta eierskap til digitaliseringen for å dra nytte av mulighetene. Et større og samlet brann- og redningsvesen vil gjøre det mulig å standardisere og harmonisere digitale verktøy og systemer. Dette sikrer en ensartet og effektiv saksbehandling og kommunikasjon ut mot innbyggerne, noe som gir høyere kvalitet på tjenestene. Videre vil en større organisasjon ha bedre forutsetninger for å følge opp og tilpasse digitale løsninger etter lokale behov, og samtidig dra nytte av felles erfaringer og beste praksis.

En fordel ved sammenslåing vil være felles digitale systemer for alle. Det kan være utfordrende å få all informasjon over på nye plattformer, men på sikt vil det kunne være besparende å ha felles systemer.

For å lykkes med brannforebygging er brann- og redningsvesenet avhengige av innsats fra andre aktører, og spesielt kommunenes helse- og omsorgstjenester knyttet til arbeid mot risikoutsatte grupper. Et felles brann- og redningsvesen i Vestfold må forholde seg til 6 ulike kommuner, noe som kan være utfordrende. Samtidig vil en større organisasjon tillate ressurser dedikert til oppfølging av risikoutsatte grupper. Sett opp mot det faktum at det blir langt flere eldre i årene som kommer vil dette arbeidet kreve mer av forebyggende kapasitet i fremtiden. RISE sin rapport om dødsbranner i perioden 2015-2020 viser at personer som bor alene og er eldre er overrepresentert i dødsbrannstatistikken [11]. Godt samarbeid med kommunale helsetjenester er avgjørende for å nå denne gruppen med forebyggende tiltak og budskap.

I likhet med forberedskap, vil en større organisasjon åpne opp mulighetene til å bygge regionale kapasiteter også på det forebyggende området. Regionale/nasjonale oppgaver nevnt i rapporten fremtidens brann- og redningsvesen er:

- Tilsyn i komplekse særskilte brannobjekter.
- Tilsyn med jernbane- og veituneller.
- Granskning av branner.
- Datafangst og analyser, samt kompetanse om ROS-analysemetodikk.
- Kartlegging av risiko og ROS-analyser på regionalt nivå.
- Kommunikasjon med befolkningen (nasjonale og regionale kampanjer).
- Informasjons- og motivasjonstiltak og opplæring mot ulike grupper på regionalt og nasjonalt nivå.
- Påvirke beslutningsprosesser på områder som energilagring/energiproduksjon.
- Tilsyn med farlig stoff.
- Deltakelse i politiets brannerforskning.
- Innovasjon og kunnskapsutvikling.

Hvilke kapasiteter man velger å bygge opp vil avhenge av de ansattes motivasjon og kompetanse, samt en vurdering av hvilke kapasiteter som finnes hos andre brann- og redningsvesen i Sør-Øst. Det finnes per i dag ingen oversikt over spesielle kapasiteter hos forebyggende, på lik linje med beredskap og spesialressurser.

Det vil, i likhet med beredskap, være viktig å sikre nærhet til lokalsamfunn, og det vil derfor være hensiktsmessig å sikre forebyggende personell på flere lokasjoner. Med gode digitale systemer og faste møtepunkter vil man kunne sikre godt samarbeid og erfaringsutveksling til tross for ulik fysisk arbeidsplass. Det gjelder også for feiertjenesten, hvor det er viktig at alle ressurser ikke sentraliseres og får lang kjøretid til boliger.

## 6.6 Tema 3: De menneskelige ressursene

### 6.6.1 Organisatoriske forhold

Uavhengig av organisasjonsform vil en større organisasjon føre til både fordeler og ulemper. Fordeler ved samorganisering er:

- Økt effektivitet: Ved å kombinere ressurser og personell kan man oppnå bedre utnyttelse av tilgjengelige ressurser, noe som kan føre til raskere respons og bedre dekning.
- Stordriftsfordeler: Sammenslåing kan redusere kostnader ved å eliminere dobbeltarbeid/-roller og utnytte stordriftsfordeler, for eksempel ved felles innkjøp av utstyr.
- Bedre koordinering: En samlet organisasjon kan forbedre koordineringen mellom ulike enhetene, noe som kan føre til mer effektiv håndtering av større hendelser og i det brannforebyggende arbeidet.
- Økt spesialisering: Med flere ressurser kan man lettere spesialisere personell og utstyr for ulike typer oppgaver, noe som kan øke kvaliteten på tjenestene til innbyggerne i Vestfold. Spesialisering handler om kompetanseutvikling for de ansatte, noe som er viktig for å ivareta motiverte ansatte.
- Samkjørte lønn- og arbeidsvilkår: enkelte brann- og redningsvesen har opplevd å miste gode kandidater på grunn av en lønn som ikke er kompetansedyktig. Et felles brann- og redningsvesen vil sikre samkjøring på dette området.

Det vil følgelig også være noen ulemper knyttet til ny organisasjon, og spesielt knyttet til omorganiseringprosessen. Ulempene vil kunne oppleves ulikt fra ansatt til ansatt. Mange ansatte er naturligvis bekymret for sin egen stilling og plass i en ny organisasjon. Dette understøttes av spørreundersøkelsen som ble gjennomført i forbindelse med dette arbeidet.

Det vil være tre ulike kulturer som skal forenes til én. Kulturforskjeller kan være knyttet til måten ansatte er vant til å jobbe på, ledelsesstiler, hvordan beslutninger fattes i en organisasjon, kommunikasjon, verdier, normer, samt identitet og tilhørighet. Disse forskjellene vil oppleves som spennende for noen, og totalt umulige å forene for andre. Kulturforskjeller kan gå utover effektivitet, samarbeidsklima og trivsel for den enkelte. Hvordan kulturforskjeller oppleves og håndteres henger sammen med ansattes motstandsvilje mot endring. Noen ansatte vil se på omorganisering som en spennende prosess med nye muligheter, mens for andre vil det oppleves som en trussel mot det kjente og kjære.

Gjennom spørreundersøkelsen har det fremkommet flere bekymringer rettet mot ledelse, organisering, kultur og identitet. Det har blant annet blitt uttrykt bekymring rundt organisering av ledelsen og om ledelsesnivåene vil være tilstrekkelig desentralisert i organisasjonen for ivaretagelse av ansatte på individnivå.

Sammenslåing er en kompleks prosess som bør skje gjennom nøye planlagte og strukturerte prosesser. En god fremgangsmåte for å ivareta prosessen kan være å sette ned en dedikert prosjektorganisasjon i forkant av sammenslåingen for å sikre at alle juridiske, administrative og praktiske forhold blir ivare tatt på en systematisk og helhetlig måte. En slik strukturert tilnærming gir trygghet både for ledelsen og de ansatte, og sikrer at alle juridiske, tariffmessige og administrative forhold blir grundig behandlet før, under og etter sammenslåingen. Det er også krav til medvirkning av ansatte i slike prosesser.

Interkommunale selskaper har vært gjenstand for kritikk, og det er uttrykt bekymringer i det politiske apparatet/administrasjonen i de ulike kommunene om hvordan de etablerte strukturene som allerede eksisterer i dagens organisering mellom brann- og redningsvesenet og det kommunale apparatet skal bli ivare tatt. Som et grunnlag, og et minimum, er det viktig å poengtere gode rutiner for eierstyring av IKS for å opprettholde gode institusjonelle rammer. En grundig gjennomarbeidet selskapsavtale er derfor essensielt. Samtidig er det viktig å videreføre og inkludere brann- og redningsvesenet i de administrative kanalene og rutineene innenfor kommunal beredskap, som for eksempel fast deltakelse i møter med beredskapskoordinatorer.

Brann- og redningsvesenet er svært lov- og forskriftsregulert. Beredskapsstyrken, dens størrelse, organisering og plassering er tuftet på ufravikelige elementer som vil hverken være negativt eller positivt for én av kommunene. Som et minimum er det tettsteder og det totale innbyggertallet, samt krav til utrykning som avgjør dette. Ikke hvorvidt brann- og redningsvesener blir sammenslått eller ikke. Det er kjent at spesielt de brann- og redningsvesen som er underlagt den kommunale driften ofte er tillagt ulike oppgaver som ikke er i henhold til brann- og redningsvesenet naturlige portefølje, og kan ofte sammenlignes med driftstekniske oppgaver i kommunene. Det som er viktig å avklare i denne sammenheng er hvorvidt disse tilleggsoppgavene går på bekostning av det faktiske samfunnsoppdraget.

Oppgaver i kriseledelsen er også et aktuelt område å belyse hvor usikkerhet har fått grep. Det er viktig å skille mellom kommunens kriseledelse og kriseledelsen brann- og redningsvesenet etablerer for å håndtere sine plikter. Mens førstnevnte skal ivareta de daglige tjenestene for sine innbyggere for å bidra til normalisering, er brann- og redningsvesenet oppgaver av mer akutt og teknisk karakter. Avhengig av hendelsen, vil en liaison være mer naturlig at er bindeleddet mellom kommunens kriseledelse og brann- og redningsvesenets kriseledelse.

### **6.6.2      *Utviklingsmuligheter***

Større brann- og redningsvesen gir mulighet til å etablere fag- og kompetansemiljøer med bred erfaring og kunnskap innenfor ledelse, forebygging, håndtering av hendelser og samvirke med andre aktører [21]. Et sterkt fagmiljø er viktig i arbeidslivet av flere grunner, da det bidrar til både personlig og organisatorisk vekst. Dette er velkjente temaer inne organisasjonspsykologi samt ledelsesteori. Større fagmiljø legger også til rette for kontinuerlig faglig utvikling og læring. Ansatte kan dele kunnskap, erfaringer og beste praksis, noe som fører

til høyere kompetansenivå for alle involverte. Dette gjør det enklere for ansatte å holde seg oppdatert på ny teknologi, metoder eller trender innen sitt respektive fagfelt. Når fagpersoner med ulik erfaring og bakgrunn jobber sammen, skapes det rom for å tenke nytt og finne kreative løsninger på problemer. Fagmiljøer fremmer ofte et klima der det er lettere å diskutere idéer og drive innovasjon. Gjennom fagmiljøer kan ansatte lettere få tilbakemeldinger fra kolleger, noe som bidrar til å heve kvaliteten på det arbeidet som utføres.

Fagmiljøer kan også sette standarder for arbeid og fremme felles målsettinger, som bidrar til et høyere kvalitetsnivå. Et sterkt fagmiljø fremmer en følelse av fellesskap og tilhørighet på arbeidsplassen. Dette styrker trivsel, reduserer stress og øker motivasjonen blant de ansatte. Det kan også bidra til å redusere turnover, siden ansatte trives bedre i miljøer hvor de føler seg støttet og verdsett. I fagmiljøer jobber ansatte ofte tett sammen for å oppnå felles mål. Dette bidrar til å utvikle teamarbeid og kommunikasjonsevner, noe som er avgjørende for å lykkes i komplekse og dynamiske arbeidsmiljøer. Gode fagmiljøer kan gjøre det enklere å samarbeide på tvers av fagområder og avdelinger. Organisasjoner med sterke fagmiljøer er ofte bedre rustet til å konkurrere i markedet. De kan tiltrekke seg dyktige fagfolk, forbedre sin kompetansebase, og kontinuerlig innovere. Et sterkt fagmiljø gir rom for mentorskap der mer erfarne medarbeidere kan hjelpe og veilede yngre eller mindre erfarne kolleger. Dette skaper bedre karriereutvikling for ansatte og kan bidra til en mer bærekraftig utvikling av organisasjonens faglige ressurser.

Et styrket fagmiljø internt i brann- og redningsvesenet vil gagne det kommunale driftsapparatet på mange måter. På et ledelsesnivå kan brann- og redningsvesenet være en aktiv bidragsyter for kommunens kriseledelse ved øvelser, i fredstid og ved andre hendelser. Sikkerhet og beredskap er en langt mer naturlig del av brann- og redningsvesenets virkeområde, og derfor også ofte en naturlig del av menneskene som omfattes disse rollene/funksjonene. Det forebyggende aspektet vil være langt mer rustet til å effektivt koordinere det brannforebyggende fagfeltet til både innbyggere, men også næringslivet og kommunens saksbehandlere. I tillegg kan det være mulig å tilrettelegge bedre for sårbare grupper i samfunnet, og landets aldrende befolkning m.m. Samtidig kan beredskapsstyrken også rekruttere en stadig mer kompleks og utvidet arbeidsportefølje som krever effektiv respons for å skape et tryggere samfunn for innbyggerne. I den daglige driften er det enkelt å glemme de langsiktige trendene som på et tidspunkt vil berøre kommunen. Samlet sett kan dette derfor bidra til effektiv samhandling og kompetanseoverføring på tvers av ulike enheter i kommunen.

En høyere særalsersgrense vil kunne føre til utfordringer for brann- og redningsvesen i Norge fremover. Dersom ansatte ønsker å stå i jobb lengre, men samtidig ikke klarer fysiske krav til operative stillinger, vil små kommunale brann- og redningsvesen ha begrensede muligheter for tilrettelegging. I et større brann- og redningsvesen vil man ha større muligheter for tilrettelegging, som også vil kunne sikre at lang og god kompetanse tas vare på i organisasjonen. Ansatte som ikke lengre oppfyller helsekrav, kan fortsatt arbeide på et trening- og øvingsfelt for eksempel.

### **6.6.3 Andre synergier**

Felles organisering vil gi ca. 130 fulltidsansatte på operativ beredskap (konstabler, UL, underbrannmester) fordelt på fem helkasernerte stasjoner og en deltidsstasjon. Dette reduserer sårbarhet knyttet til fravær (både planlagt og uplanlagt), og gir en mulighet til å styre ressurser i hele ansvarsområdet for å dekke opp for fravær. Mannskaper bør ha en fast stasjon som arbeidssted, og rullering av ressurser må skje innenfor arbeidstiden til de ansatte slik at ansatte plutselig ikke står ovenfor en situasjon med lang reisetid. Rullering ved oppdekking av fravær vil også styrke organisasjonen ved at mannskaper blir kjent med hverandre, stasjoner og større deler av ansvarsområdet. Videre gir felles organisering et større rom for rullering og deling på materiell, noe som reduserer sårbarheten dersom materiell må på service eller blir ute av drift for perioder. Man kan eksempelvis ha en eller to mannskapsbiler i reserve som settes inn der det blir behov.

Et stort brann- og redningsvesen vil videre kunne ha større påvirkningskraft nasjonalt opp mot DSB og andre nødetater. Organisasjonen vil også kunne være en pådriver for kommunes arbeid med samfunnsikkerhet i



Vestfold. Brann- og redningsvesenet kan skapet en felles plattform for kommunenes beredskapskoordinatorer og vil kunne øke samarbeidsmulighetene mellom kommunene når det gjelder samfunnssikkerhet. Det vil styrke samfunnssikkerhetsarbeidet i kommunene både til daglig og ved alvorlige hendelser.

Innkjøpsordninger vil samkjøres i en felles organisasjon, og vil kunne gi fordelsrabatter ved innkjøp.

#### 6.6.4 Vurdering av økonomiske konsekvenser – menneskelige ressurser

Vi har vurdert de økonomiske konsekvensene av å gjennomføre en fremtidig organisering av ett felles brann- og redningsvesen i Vestfold. Vi har sammenlignet lønnsutgifter i nullalternativet med ny organisering presentert i tabell Tabell 6-1. Lønnsutgifter for dagens organisering (Alternativ 0) er innhentet fra de respektive brann- og redningsvesen.

Basert på dagens utgifter per stillingskategori er det beregnet gjennomsnittlig lønn per stillingskategori. Disse gjennomsnittskostnadene er beregnet per brann- og redningsvesen. I beregning av lønnskostnader i den fremtidige løsningen er det benyttet lønnskostnader per stillinger fra den enheten som har høyest lønn per 2024. Vi legger dermed til grunn at lønnsnivået innenfor de ulike stillingskategoriene i den nye organisasjonen vil legge seg på nivå med det høyeste i dagens situasjon. Dette bidrar til at vi forventer høyere lønnskostnader totalt sett i den nye organiseringen selv om antall stillinger er forventet å bli redusert.

Som følge av at Larvik og Sandefjord er kommunale brann- og redningsvesen er det utfordrende å estimere kostnader til administrative stillinger. Vi har valgt å estimere administrative kostnader for Larvik og Sandefjord ved å basere oss på de administrative kostnadene til VIB og nedjustere basert på antall ansatte.<sup>5</sup> Dette gir en total lønnskostnad for administrative stillinger for Larvik og Sandefjord lik 2,8 millioner 2024-kroner.

Tabell 6-6 - Oppsummering datagrunnlag for økonomiske vurderinger.

	Alternativ 0		Alternativ 1		Differanse fra Alternativ 0
Fulltidsstillinger	201		206		5
Deltidsstillinger	78		58		-20
Totalt	279		264		-15
<b>Ansattkostnader inkl. sosiale kostnader (År 1)</b>	kr	210 000 000	kr	217 000 000	kr 7 000 000

Tabellen over beskriver alternativene slike de fremstår i starten av perioden, dvs. før det er behov for 2 lag i Sandefjord.

Vi skal vurdere dagens organisering (Alternativ 0) opp mot foreslått organisering (Alternativ 1). I dagens organisering vil Sandefjord brann- og redningsvesen måtte heve bemanningen med et nytt lag når tettstedet når 50.000 innbyggere. Vi legger til grunn at dette utgjør 12 konstabler og 4 utrykningsledere. Ifølge ROS-analysen for Sandefjord forventer de at det vil være behov for ett nytt lag i løpet av 7-10 år. Vi har derfor lagt

<sup>5</sup> I tillegg har vi lagt inn en stordriftsfordel på 25 prosent for de kommunale administrasjonene (Larvik og Sandefjord) ettersom de trolig behandler lønn m.m. for et større antall arbeidstakere.

til grunn at dette inntreffer i 2031.<sup>6</sup> I forslått ny organisering vil derimot flytting av Tønsberg stasjon til Sem/Ås føre til at denne stasjonen kan utgjøre vaktlag to.

Vi har derfor valgt å sette opp en nåverdiberegning for å vise hvordan lønnskostnadene utvikler seg frem i tid. Som følge av at omorganiseringer vurderes å ha relativt kort levetid, velger vi å se på en levetid på 10 år. Videre benytter vi en kalkulasjonsrente på 4 prosent som er standard for samfunnsøkonomiske analyser. Lønnskostnadene realprisjusteres med forventet årlig vekst i BNP per innbygger for perioden 2024-2060 som er 0,5 prosent<sup>7</sup>, for å ta høyde for at lønninger forventes å vokse mer enn konsumprisindeksen (den allmenne prisutviklingen i samfunnet).

Tabell 6-7 - Beregningstekniske forutsetninger - nåverdiberegning.

Forutsetning	Verdi
Prisnivå	2024
Diskonteringsår	2025
Åpningsår – Første år med ny organisering	2027
Levetid	10 år
Analyseperiode	2025-2036
Diskonteringsrente	4 %

Dette gir en forventet besparelse i lønnskostnader for den nye organiseringen relativt til dagens organisering lik 24 millioner 2024-kroner neddiskontert til 2025.

Tabell 6-8 - Forventede lønnskostnader over analyseperioden i 2024-kroner, neddiskontert til 2025.

	Alternativ 0	Alternativ 1	Differanse
Lønnskostnader	kr 1 778 000 000	kr 1 754 000 000	-kr 24 000 000

Det betyr at selv om den nye organiseringen vil gi økte årlige lønnskostnader på kort sikt, vil den nye stasjonsstrukturen føre til lavere kostnader gjennom at Tønsberg stasjon kan utgjøre vaktlag to for Sandefjord på sikt.

## 6.7 Forutsetninger for en vellykket gjennomføring

Utredningen har pekt på en rekke mulige gevinster ved en felles organisering av brann- og redningsberedskapen i Vestfold. Arbeidet med inntreden i en felles organisasjon forutsetter tett samarbeid og gode prosesser for god resultatoppgjøring. Det vil være en stor omstillingsprosess for alle involverte, herunder ledelsen, egne ansatte og kommunene som eiere.

De menneskelige ressursene er de viktigste ressursene i et hvert brann- og redningsvesen og ivaretagelse av de ansatte vil være en forutsetning for en vellykket gjennomføring. Tillitsvalgte, arbeidsmiljøutvalg, bedriftshelsetjeneste og verneombud må involveres tett. Arbeidsmiljøloven har bestemmelser som gjelder ved

<sup>6</sup> I ROS-analysen er det lagt til grunn en 1% befolkningsvekst for tettstedet. Ifølge SSBs nye befolkningsframskrivninger (SSB tabell 14288) ligger forventet årlig vekst rundt 0,5% for kommunen som helhet de neste 10 årene.

<sup>7</sup> Perspektivmeldingen – tabell 5.1 side 98 - [Meld. St. 31 \(2023–2024\)](#)

omstillingsprosesser. Arbeidsmiljøloven setter krav til medbestemmelse (§ 8-1), krav om tilrettelegging, medvirkning og utvikling (§ 4-2), krav til risikovurdering av organisasjonsendringen (§ 3-1), tilsetningsforhold og opphør og tilsetningsforhold (kap. 14 og 15), samt arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse (kap. 16). Den gjennomførte spørreundersøkelsen viser også at en stor andel av de ansatte i brann- og redningsvesenene er positive til en felles organisering. Det tyder på at det er gode forutsetninger for god effektrealisering.

Videre vil samarbeidsavtalen og eierstrategien være viktige forhold som vil påvirke organisasjonen. Viktige forhold som må løses i samarbeidsavtale og eierstrategi:

- Fordeling av kostnader: Det grunnleggende spørsmålet er hvem som skal ha den økonomiske risikoen for usikkerheten knyttet til kostnadenes størrelse. Noen samarbeid opererer med en prislister for de enkelte tjenester.
- Eierskap til stasjoner og utstyr: hvem skal eie eksisterende utstyr og stasjoner, og hvordan skal kostnader til nyervervelser fordeles?
- Innskudd og deling: hva man skal skyte inn som eiendeler i det nye felles brann- og redningsvesenet ved oppstart og hvordan skal man eventuelt dele dette i fremtiden dersom noen ønsker å bryte ut igjen eller alle velger å gå hvert til sitt?
- Beredskapsnivå og dimensjonering: hvilke forpliktelser skal foreligge utenfor minimumskrav som følger av lovverket? I en avtale bør dere også vurdere å regulere hvem som har myndighet til hva, varsling og alarmeringsrutiner, ledelse av bistandsressursene, og kvalitetssikring av kjøpte tjenester. Krav til avtaleregulering av kostnadsfordeling, oppløsning mv. er regulert i lovene.
- Uttreden, oppløsning og avvikling: det er viktig å tydelig regulere hvordan man løser praktiske og økonomiske forhold ved uttreden eller oppløsning av organisasjonen. Oppsigelsestid, fordeling og betaling av utstyr, arbeidsrettslige spørsmål, fordeling av spesialutstyr, fordeling av eventuelt nybygde brannstasjoner.

## 7 Samlet vurdering og anbefaling

Norconsult har gjennom denne utredningen vurdert to alternativer for organisering av brann og redning i Vestfold:

- Alternativ 0: Videreføring av dagens organisering av tre brann- og redningsvesen med tilhørende stasjonsstruktur.
  - Alternativ 0+: Sandefjord etablerer stasjon for to vaktlag på Fokserød og legger ned Stokke stasjon.
- Alternativ 1: etablering av et felles brann- og redningsvesen for kommunene i Vestfold.

Alternativ 0 legger til grunn videreføring av dagens organisering med tre brann- og redningsvesen og gjeldende stasjonsstruktur. Konsekvensene ved å fortsette dagens organisering for beredskap vil være en mer fragmentert beredskap i Vestfold. Med det menes at kompetanse og spesialressurser ikke er plassert ut i fylket basert på risikobilde og en felles vurdering. Det vil også medføre en dårligere utnyttelse av og kostnadsfordeling av de samlede ressursene for brann og redning i Vestfold. Samtidig vil brann- og redningsvesenene stå dårligere rustet til å håndtere de store og komplekse hendelsene, da styring av ressurser har vist seg å være uhensiktsmessig organisert i slike tilfeller.

Et felles brann- og redningsvesen i Vestfold fylke vil bli det første brann- og redningsvesenet i Norge som dekker et helt fylke. Dette gir organisasjonen gode muligheter for å være et foregangs brann- og redningsvesen, og kan bidra til å etterkomme mange av Regjeringens ambisjoner på fagfeltet angitt i Meld. St. 16 [1]. Stortingsmeldingen legger vekt på at Norges skal ha et brann- og redningsvesen som er i stand til å håndtere fremtidens utfordringer, både innenfor eget sektoransvar og i samarbeid med øvrige nødetater og beredskapsaktører. Et felles brann- og redningsvesen vil i større grad styrke kommunenes felles evne til å håndtere klimarelaterte hendelser, slik som flom, skogbrann, store nedbørsmengder, ras og skred. Slike hendelser oppstår ofte på tvers av kommunegrensene og krever en samordnet respons. Felles brann- og redningsvesen vil kunne koordinere og samordne responsen bedre, i tillegg til å sikre bedre utholdenhet, ha større slagkraft, fleksibilitet og større mulighet for spesialisering for å møte disse risikoene.

VIB og SBR står ovenfor betydelige investeringsbehov hva gjelder brannstasjoner i tiden fremover. Investeringene i brannstasjoner må gjennomføres uavhengig valg av alternativ, og konsekvensen ved valg av alternativ 0 vil være at hvert enkelt brann- og redningsvesen vurderer stasjonsstruktur ut fra sitt begrensede geografiske ansvarsområde. For det brannforebyggende arbeidet vil videreføring av alternativ 0 fortsatt bety små fagmiljø med den sårbarheten det medfører.

Investeringskostnader vil være relativt like i alternativ 0 og 1, bortsett fra tilrådninger rundt stasjonene Tønsberg, Sandefjord og Stokke. Under er investeringskostnader for alternativ 0 sammenfattet. Norconsult tilrår på det sterkeste å gjennomføre foreslåtte investeringer i brannstasjoner, fremfor å prioritere kostnadsdrivende og midlertidige løsninger for å holde liv i brannstasjonene lengre. Det fører til sub-optimale forhold for de ansatte, og det medfører store kostnader. Kostnader både knyttet til vedlikeholdet, men også kostnader for de ansatte i form av et dårligere arbeidsmiljø. Det er også en påkjenning for de menneskelige ressursene å gjennomgå kontinuerlig bygningsarbeid.

Stasjon	Kostnader bygg	
	<b>Vestfold brann og redning IKS (VIB)</b>	<b>Felles brann- og redningsvesen</b>
Sande	Ny stasjon. Kostnadene for bygging av ny deltidsstasjon med ren og uren sone er grovt estimert til 30 MNOK.	Ny stasjon. Kostnadene for bygging av ny deltidsstasjon med ren og uren sone er grovt estimert til 30 MNOK.

## Utredning felles brann- og redningsvesen Vestfold

Utarbeidet for Vestfold interkommunale brannvesen, Sandefjord brann og redning og Larvik brann og redning  
Oppdragsnr.: 52403775 Dokumentnr.: DOK01 Versjon: J04

Stasjon	Kostnader bygg	
Kopstad	Tilbygg på 42 m <sup>2</sup> . Estimert kostnad 1,8 MNOK.	Tilbygg på 42 m <sup>2</sup> . Estimert kostnad 1,8 MNOK.
Tønsberg	Ny stasjon. Estimert kostnad 165,9 MNOK.	Ny stasjon. Estimert kostnad 165,9 MNOK.
Nøtterøy	Ny stasjon. Estimert kostnad 84,3 MNOK.	Ny stasjon. Estimert kostnad 84,3 MNOK.
<b>Sandefjord brann og redning (SBR)</b>		
Sandefjord	Ny stasjon. Estimert kostnad 84,3 MNOK. Merkostnad for arealøkning (grovt regnet 800 m <sup>2</sup> ) ved ekstra vaktlag blir 42 MNOK.	Ny stasjon. Estimert kostnad 84,3 MNOK.
Stokke	Ny stasjon. Kostnadene for bygging av ny deltidsstasjon med ren og urensone er grovt estimert til 30 MNOK.	-
<b>Larvik brann og redning (LBR)</b>		
Larvik	Tilbygg på 200 m <sup>2</sup> . Estimert kostnad 8,4 MNOK.	Tilbygg på 200 m <sup>2</sup> . Estimert kostnad 8,4 MNOK.

Hvor stor kostnadsramme prosjektet har behov for er avhengig av tomtekostnader, treningsareal og infrastruktur utenfor tomten, kostnadsrammen er derfor ikke angitt. Med infrastruktur menes evt. større trafo, vannledninger og annet som må tilføres før tomten kan bebygges. Tomtekostnader er ikke vurdert. Dagens FDV-kostnader er for lave for å kunne drive verdibevarende vedlikehold. FDV-kostnader regnes til 880 kr. inkl. mva. per kvadrat.

Det er videre formulert et alternativ 0+ hvor Sandefjord bygger ny stasjon ved Fokserødkrysset. Det vil medføre at Stokke kan legges ned da Sandefjord stasjon vil nå krav til utrykningstid til Stokke og Melsomvik tettsteder, og det vil ikke være behov for å bygge ny stasjon i Stokke. Dette innebærer en bespart investeringskostnad på estimert 30 MNOK. Det må imidlertid påpekes at Stokke stasjon må bestå frem til ny stasjon ved Fokserød er etablert pga. krav til utrykningstid til tettsteder. Stokke stasjon er uegnet som brannstasjon, og det bør i den fasen gjennomføres HMS-tiltak. Aktuelle tiltak og kostnader har ikke blitt vurdert av Norconsult. Videre vil Sandefjord måtte bygge en stasjon med plass til to vaktlag (ca. 800 m<sup>2</sup>) og antatt kostnad på 42 MNOK. Sandefjord vil videre måtte ansette et vaktlag ekstra.

I alternativ 1 vil foreslåtte tiltak påvirke stasjonene Tønsberg, Sandefjord og Stokke. Ved å flytte stasjonene i Sandefjord og Tønsberg opp mot E18 vil de gi en god dekning av Stokke/Melsomvik. I tillegg vil Sandefjord sitt behov for lag 2 kunne dekkes av Tønsberg når Sandefjord tettsted når 50 000 innbyggere. Dette vil både påvirke investeringskostnadene og lønnskostnader. Lønnskostnadene vil på kort sikt øke med den nye organiseringen, før den vil føre til lavere kostnader gjennom at Tønsberg stasjon utgjør vaktlag to for Sandefjord på sikt. Differansen utgjør 24 MNOK.

Tabell 7-1 - Forventede lønnskostnader over analyseperioden i 2024-kroner, neddiskontert til 2025.

	Alternativ 0		Alternativ 1		Differanse
Lønnskostnader	kr	1 778 000 000	kr	1 754 000 000	-kr 24 000 000

Et felles brann- og redningsvesen med et eget trenings- og øvingsfelt vil først og fremst bedre forholdene for egne mannskaper, både hva gjelder egensikkerhet og eksponering for helseskadelige stoffer (HMS-forhold).

Et egnet felt også medføre mindre forurensning mtp. miljø. Videre vil trenings- og øvingsfeltet i større grad legge til rette for mer øving mellom Forsvaret, Sivilforsvaret, helsetjenesten og politiet for å sikre bedre samhandling ved krisehendelser, bedre samarbeid mellom nødetatene og andre beredskapsorganisasjoner i operativ oppgaveløsning, trening og øvelser. På så måte bidrar en å klargjøre brann- og redningsvesenets rolle i Norges totalforsvar.

En strammere kommuneøkonomi antas å utfordre sektoren i større grad i fremtiden, hvor man må sørge for at ressursene utnyttes på best mulig måte for innbyggerne. En større organisasjon kan legge til rette for stordriftsfordeler. Samlet sett vil man oppnå lavere kostnader knyttet til lønn, investering i bygg og vedlikehold. Samtidig er det viktig å påpeke at de mulige gevinstene knyttet til økt kvalitet i brann- og redningsvesenets tjenester vil kreve investeringer i både utstyr og kompetanse. Samtlige brann- og redningsvesen i Vestfold står ovenfor et betydelig investeringsbehov (brannstasjoner, trenings- og øvingsfelt). Det er Norconsults oppfatning at de vil være tjent med å møte disse kostnadene i felleskap.

Kort oppsummert vil innføring av alternativ 1 sammenslått brann- og redningsvesen medføre følgende fordeler:

- Et brann- og redningsvesen som er bedre rustet til å møte fremtidens utfordringer
- Styrke regionens samlede håndteringsevne for klimaskapte hendelser
- Sikre muligheter for større fleksibilitet, slagkraft og utholdenhet for hele regionen
- Et styrket og større fagmiljø for både forebyggende- og beredskapsavdelingen.
- Muligheter for å sikre nødvendig spesialisering både innenfor beredskapsområdet og forebyggende arbeidet
- Muligheter for å hente ut stordriftsfordeler

Med bakgrunn i dette, så tilrår Norconsult kommunene i Vestfold å inntre i et felles brann- og redningsvesen med en geografisk avgrensning lik Vestfold fylke.

## 8 Bibliografi

- [1] Justis- og beredskapsdepartement, «Melding til Stortinget (2023-2024) Brann- og redningsvesenet,» Det kongelige Justis- og beredskapsdepartement, 2023-2024.
- [2] Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, «Veileder i samfunnsøkonomiske analyser,» DFØ - Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2023.
- [3] Brannmenn mot kreft, «Tilrettelegging ved norske brannstasjoner: Hvordan minimere eksponering for giftige og helseskadelige stoffer?,» 2023. [Internett]. Available: [https://brannmennmotkreft.no/wp-content/uploads/2023/09/PDF\\_Tilrettelegging-ved-norske-brannstasjoner-Ver-1.0.pdf](https://brannmennmotkreft.no/wp-content/uploads/2023/09/PDF_Tilrettelegging-ved-norske-brannstasjoner-Ver-1.0.pdf). [Funnet 12 2024].
- [4] Vestfold Fylkeskommune, «Kunnskap om Vestfold,» 2024.
- [5] «Vestfoldplanen - Regional planstrategi for Vestfold 2024-2028,» Vestfold fylkeskommune, 2024.
- [6] Norsk klimaservicesenter, «Klimaprofil Vestfold,» 2022.
- [7] Kartverket, «Se havnivå i kart,» 2024.
- [8] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, «Samfunnets kritiske funksjoner - Hvilken funksjonsevne må samfunnet opprettholde til enhver tid?,» 2016.
- [9] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, «Risikoanalyse av strømrasjering - Krisescenarier 2023. Analyser av alvorlige hendelser som kan ramme Norge,» 2023.
- [10] Justis- og beredskapsdepartementet oppnevnte, «Fremtidens brann- og redningsvesen. Helhetlig gjennomgang av brann- og redningsområdet,» 2023.
- [11] RISE Fire Research, «Analyse av dødsbranner i Norge i perioden 2015-2020,» 2024.
- [12] Kommunesektorens politiske prioriteringer 2024-2027, «Kommunesektorens interesseorganisasjon,» [Internett]. Available: [www.ks.no](http://www.ks.no). [Funnet 28 august 2024].
- [13] Kommunal- og distriktsdepartementet, «NOU 2023:9 Generalistkommunesystemet – Likt ansvar – ulike forutsetninger».
- [14] Forsvarsdepartementet, «NOU 2023:14 Forsvarskommissjonen av 2021 - Forsvar for fred og frihet».
- [15] Brann- og eksplosjonsvernloven, *Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver*, Justis- og beredskapsdepartementet, 2002.
- [16] Justis- og beredskapsdepartementet, «NOU 2023:17 Nå er det alvor — Rustet for en usikker fremtid».
- [17] Norconsult, «Fremtidig organisering og stasjonsstruktur - Ekstern utredning med tilrådninger,» 2020.

[18] Kunnskapsdepartementet, «Melding til Stortinget 18 Konsentrasjon for kvalitet. Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren,» 2014-2015.

[19] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, *Veiledning til forskrift om organisering, bemanning og utrustning av brann- og redningsvesen og nødmeldesentralene, 2022.*

[20] Kommunesektorens organisasjon (KS), «Hovedavtalen,» 01.01.2024-31.12.2025.

[21] «Meld. St. 10 (2016–2017) Risiko i et trygt samfunn».

[22] Vestfold Interkommunale Brannvesen IKS, *Forebyggendeanalyse, 2021.*



## Utredning felles brann- og redningsvesen Vestfold

Utarbeidet for Vestfold interkommunale brannvesen, Sandefjord brann og redning og Larvik brann og redning

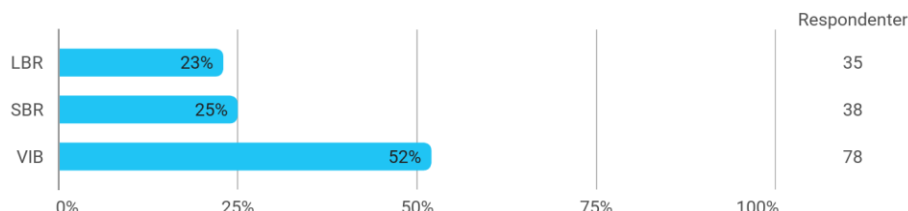
Oppdragsnr.: **52403775** Dokumentnr.: **DOK01** Versjon: **J04**

## Vedlegg

Vedlegg 1 – Sammendrag av resultater fra spørreundersøkelse

## Vedlegg 1 - Sammendrag av resultater fra spørreundersøkelse.

Det ble sendt ut link til spørreundersøkelse til alle ansatte i VIB, LBR og SBR. Spørreundersøkelsen var åpen i perioden 18.09.-29.09.2024. Respondentene var fordelt mellom brann- og redningsvesenene slik:



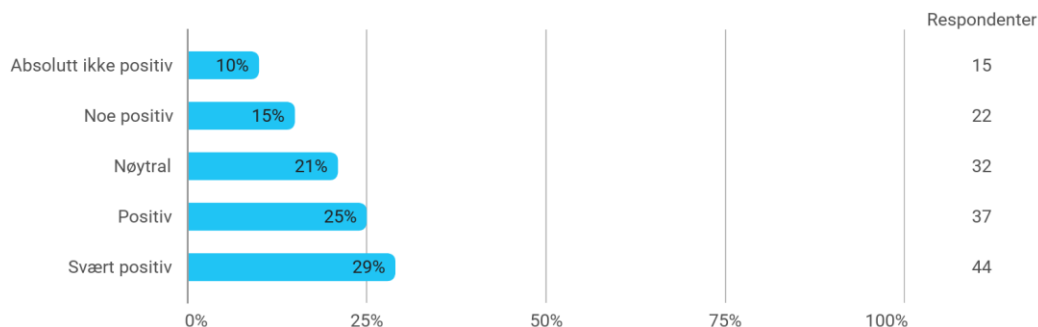
Respondentene ble spurt om hvilke styrker og muligheter de ser ved denne etableringen. De mest fremtredende styrkene og mulighetene som ble nevnt inkluderer:

- **Større fagmiljø:** Mange respondenter ser fordelene av å ha et større fagmiljø som kan føre til bredere kompetanse, muligheter for spesialisering, og bedre samarbeid.
- **Økt slagkraft og ressursutnyttelse:** Et større brann- og redningsvesen vil kunne møte dagens og fremtidens krav bedre, med økt utholdenhet, slagkraft og ressursutnyttelse.
- **Kunnskapsdeling og stordriftsfordeler:** Respondentene nevner fordeler som kunnskapsdeling både innen beredskap og forebygging, samt stordriftsfordeler ved store hendelser.
- **Bedre økonomi og utstyr:** Det er forventet at et større brann- og redningsvesen vil ha bedre økonomi, muligheter for større investeringer, og bedre utstyr.
- **Bedre samarbeid og øvelsesfasiliteter:** Respondentene ser positivt på muligheten for bedre samarbeid mellom kommunene og bedre øvelsesfasiliteter.

Undersøkelsen viser også noen bekymringer og trusler ved etableringen av et nytt felles brann- og redningsvesen, som inkluderer:

- **Kulturelle forskjeller:** Det kan være utfordrende å samle ulike kulturer og verdier fra de forskjellige brann- og redningsvesenene.
- **Økte kostnader og byråkrati:** Noen respondenter er bekymret for at etableringen kan føre til økte kostnader og mer byråkrati.
- **Tap av lokalkunnskap:** Det er en frykt for at lokalkunnskap kan gå tapt, og at det kan bli større avstand mellom innbyggerne og brann- og redningsvesenet.
- **Mindre autonomi:** Respondentene er bekymret for at det kan bli vanskeligere å gjøre endringer og at det kan bli mindre grad av autonomi i en så stor virksomhet.

Respondentene ble bedt om å angi i hvilken grad de er positive til etablering av et nytt og felles brann- og redningsvesen i Vestfold. Svarfordelingen var som følger:



Samlet sett er 54 % positive eller svært positive til felles brann- og redningsvesen.

Respondentene i spørreundersøkelsen delte sine tanker om hvordan de tror sammenslåingen vil påvirke deres arbeidshverdag. Her er et sammendrag av deres synspunkter:

### Positive forventninger

- **Økt profesjonalisering:** Flere respondenter tror at sammenslåingen vil bidra til økt profesjonalisering og styrke tjenestene som skal leveres i fremtiden.
- **Bedre rustet brigade:** Noen respondenter forventer at sammenslåingen vil resultere i en bedre rustet brigade, med spesialisering av stasjoner for forskjellige typer hendelser.
- **Større fleksibilitet:** Det er også forventninger om større fleksibilitet rundt materiell og personell, samt bedre tilkallingsordninger.
- **Nye impulser og kompetanse:** Flere respondenter ser positivt på muligheten for å få nye impulser, kompetanse og erfaringer som kan bidra til utvikling både for dem selv og organisasjonen.

### Bekymringer og Usikkerheter

- **Sentralisering:** Noen respondenter frykter at sentralisering av forebyggende og feiere kan gi beredskapen større plass, men samtidig gjøre samarbeidet vanskeligere.
- **Endringer i arbeidsoppgaver:** Det er bekymringer for at arbeidsoppgavene kan endres, og at det kan bli mindre grad av autonomi.
- **Økt byråkrati:** Flere respondenter er bekymret for at sammenslåingen kan føre til økt byråkrati og mindre grad av autonomi i en så stor virksomhet.
- **Flytting og pendling:** Noen respondenter er usikre på om de må flytte til andre stasjoner, noe som kan medføre økt pendling og påvirke arbeidshverdagen negativt.

### Generelle Forventninger

- **Større organisasjon:** Det er en generell forventning om at sammenslåingen vil resultere i en større organisasjon med flere kolleger og et bredere kompetansemiljø.
- **Endringer i rutiner og prosedyrer:** Respondentene forventer at det vil bli endringer i rutiner og prosedyrer, og at det vil ta tid å tilpasse seg den nye organisasjonen.
- **Økt samarbeid:** Det er også en forventning om at sammenslåingen vil føre til økt samarbeid mellom stasjonene og bedre utnyttelse av ressurser

For å opprettholde et godt arbeidsmiljø under og etter en eventuell sammenslåing, er det flere faktorer som respondentene i spørreundersøkelsen har fremhevet som viktige:

- **God informasjonsflyt og åpenhet:** Det er viktig at det er åpen kommunikasjon og at alle ansatte blir godt informert om prosessen og eventuelle endringer. Dette bidrar til å redusere usikkerhet og skape tillit.
- **Involvering og medbestemmelse:** Ansatte ønsker å bli involvert i beslutningsprosesser og ha mulighet til å påvirke sin egen arbeidshverdag. Dette inkluderer å bli hørt og å kunne gi innspill til hvordan ting bør organiseres.
- **Respekt og anerkjennelse:** Det er viktig at alle ansatte blir respektert og anerkjent for sitt arbeid. Dette inkluderer å opprettholde et godt samarbeid og å vise forståelse for ulike meninger og perspektiver.
- **Stabilitet og forutsigbarhet:** Ansatte ønsker stabilitet i arbeidsoppgaver og arbeidssted, samt forutsigbarhet i forhold til turnus og arbeidsvilkår. Dette bidrar til å skape trygghet og redusere stress.
- **Sosiale aktiviteter og samhold:** Å arrangere sosiale aktiviteter og samlinger kan bidra til å styrke samholdet og bygge relasjoner på tvers av avdelinger og stasjoner. Dette kan inkludere felles øvelser, temakvelder og andre sosiale arrangementer.
- **God ledelse:** En god ledelse som er tilgjengelig, støttende og inkluderende er avgjørende for å opprettholde et godt arbeidsmiljø. Dette inkluderer å ha ledere som er flinke til å kommunisere, lytte og ta hensyn til de ansattes behov.
- **Felles mål og verdier:** Det er viktig å ha felles mål og verdier som alle ansatte kan samles om. Dette bidrar til å skape en felles identitet og retning for organisasjonen.