Vår kompetanse Sør-Øst 110 IKS *din trygghet!*

Saksfremlegg –

Selskapets arbeid med mangfold og inkludering

Møte	Saksnr.	Dato
Representantskapsmøte	16/2026	26.11.2026

Styrets anbefaling:
Representantskapet tar saken til orientering

Saksutredning
Saken følger opp vedtak fra sak 9/2026 (representantskapsmøte 23.04.2026) - *Selskapet bes forberede en sak med plan for hvordan selskapet kan bidra til å begrense utenforskapet.*

Med utgangspunkt i sak 9/2026 vil det komme en redegjørelse som inkluderer mangfold og inkludering, og ikke kun hvordan Sør-Øst 110 kan bidra til å begrense utenforskap.

Brann og redning i Norge er generelt preget at lite mangfold. Hovedtyngden av de ansatte er menn med norsk opprinnelse, det er geografiske forskjeller, samt at ulike avdelinger har høyere andel av kvinner, eks. forebyggende fremfor beredskapsavdeling.
For Sør-Øst 110 sin del, som har sin hovedtyngde av ansatte som jobber som operatører i 110-sentralen, har historisk sett hovedsakelig rekruttert fra brann- og redningsvesenene og fra beredskapsavdelingene. Noe som fører til et redusert mangfold å rekruttere fra.

I rekrutteringen følger vi brann- og redningsvesenforskriften § 39 (kompetansekrav), det gir oss også et handlingsrom siden det er en mulighet å tilfredsstille disse kravene innen to år etter ansettelse. Og det er i dette handlingsrommet vi har muligheten til å rekruttere bredere, mer mangfold. Men fortsatt slik at vi ivaretar kvalifikasjonsprinsippet.

De senere årene har Sør-Øst 110 også rekruttert personell fra utsiden av brann- og redningsvesenene. Kvalifikasjonskravene til en 110-operatør tilsier ikke utelukkende brannfaglig bakgrunn, men også andre kvalifikasjoner. Oppgavene til en 110-operatør er sammensatte, og komplementære team som kan håndtere alle typer hendelser som kommer inn til 110-sentralen er ofte en styrke.

Det vi ser som en positiv utvikling de siste årene, er at vi har fått økt kvinneandel, alle vaktlag har nå en kvinnelig ansatt. I tillegg til at vi generelt har flest ansatte med brannfaglig bakgrunn, har vi også ansatte med annen beredskapsfaglig bakgrunn. Det gir oss ofte bedre forutsetninger for løse oppdragene våre.

Selskapet har vært i kontakt med NAV for å undersøke muligheten for samarbeid om rekruttering av arbeidssøkere som er i kontakt med NAV. Dialogen viste at et slikt samarbeid kan være utfordrende sett opp mot de særskilte kravene/arbeidsoppgavene som gjelder for stillingen som 110-operatør. Dette utelukker ikke videre dialog eller vurdering av aktuelle tiltak, men viser at mulighetene for målrettet rekruttering gjennom NAV per i dag er begrenset for denne stillingskategorien.

I andre stillinger i selskapet er oppgavene varierende (teknisk, merkantil og oppgaver knyttet til ledelse og fagutvikling innen 110-faget og samarbeid med nød- og beredskapsaktører). Her vil kvalifikasjonskrav til de ulike stillingene være førende for rekrutteringsprosessen. Erfaringsmessig har vi i enkelte stillinger i administrasjonen større handlingsrom, mens samtidig er det svært sjelden vi har ansettelsesprosesser knyttet til disse stillingene.

Nye muligheter
I 2024 startet Norges brannskole opp en to-årig fagskole som skal utdanne fremtidens brannkonstabler, ansatte på forebyggende og 110-operatører. Det er knyttet optimisme til at skolen skal kunne føre til bredere mangfold enn hva etaten selv har klart. Utfordringen er at det er relativt tøffe fysiske opptakskrav til skolen grunnet muligheten til å jobbe i beredskap og eks. som røykdykker. Selv om det ikke pr nå er et forskriftskrav at vi som 110-sentral må rekruttere fra fagskolen, er det en diskusjon som pågår ift nettopp dette.

Tiltak
Sør-Øst 110 skal også være sitt ansvar bevisst og gjøre nødvendige tiltak for økt mangfold og inkludering. Foruten de tiltak og praksis som nevnt tidligere i saken, har vi i årets revidering av strategiplanen nedfelt følgende innenfor våre strategiske satsingsområder:

Sør-Øst 110 skal rekruttere og utvikle kompetente medarbeidere, samt bygge komplementære team som styrker rollen som fagsentral, gjenspeiler samfunnets mangfold og bidrar til inkludering og redusert utenforskap.

Dette fører til at vi spesielt i rekrutteringsfasen har fokus på språk, slik at vi ikke allerede i den innledende fasen ekskluderer og/eller skremmer noen fra å søke. Vi har presiserer at om ikke gjeldende krav er oppfylt, er det mulig å gjennomføre disse etter ansettelse.