SPYDEBERG KOMMUNE

Møteinnkalling
for
Kommunestyre

Møtedato: 18.09.2014
Møtested: Kommunestyresalen
Møtetid: 18:00

Forfall meldes til administrasjonen – tlf. 69 68 20 54 eller politikk@spydeberg.kommune.no
Varamedlemmer møter bare etter nærmere innkalling.

Saksliste

Saksnr	Tittel
50/2014	Godkjenning av møteprotokoll
51/2014	Forberedelse til Spydeberg kommunes arbeid med kommunereformen
52/2014	Felles brannvesen
53/2014	Økonomisk stønad - krav til aktivitet
54/2014	Frisklivssentral - Vurdering av opprettelse
55/2014	Klage - Detaljregulering for Vollene vestre - gnr. 33 bnr. 2 og deler av gnr. 33 bnr. 3 og gnr. 31 bnr. 2 – **Saken ettersendes**
56/2014	Søknad om fritak fra verv
57/2014	Søknad om fritak fra politiske verv i perioden 01.08.2014 - 30.06.2015
58/2014	Referatsaker
59/2014	Orienteringer

SPYDEBERG KOMMUNE

Saksframlegg

Godkjenning av møteprotokoll

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Kirsten Langehaug	FE - 033	14/2217

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
50/2014	Kommunestyre	PS	18.09.2014

Saken gjelder:

Godkjenning av protokoll fra forrige møte.

Rådmannens forslag til innstilling/vedtak:

Protokoll godkjennes slik den foreligger.

Vedlegg:
Møteprotokoll - Kommunestyre - 17.06.2014

SPYDEBERG KOMMUNE

Møteprotokoll
for
Kommunestyre

Møtedato: 17.06.2014
Møtested: Kommunestyresalen
Møtetid: 14:00 – 23:15

Til stede	*Medlemmer:* Andreas Kulvik, Anne Sofie Hoff, Arve Martinius Bekkevard, Gro Pettersen, Gunnar Espelid, Gunnar Harstad, Jahan Binai-Faal, Jeanette Bach Mikkelsen, John Dokken, Knut Espeland, Kyrre Havelin, Morten Strande, Nina Haaland, Ole Andreas Kvilesjø, Sigmund Lereim, Sølve Egeland, Torstein Skjolden, Tron Kallum, Truls Lindmo *Varamedlemmer:* Yngve Brænd
Forfall	Birgitta Grimeland, Dordi Schou
Administrasjonen	Heidi Vildskog og Hans Moesgaard

Inhabil	**Følgende møtte**
Sigmund Lereim – sak 37/2014	Jan Erik Fredriksen
Nina Haaland – sak 37/2014	Arne Bjerke
Nina Haaland – sak 38/2014	Ingen
Ole Andreas Kvilesjø – sak 36/2014	Sigrun Egeland
Tron Kallum – sak 46/2014	Jan Erik Fredriksen

Representanten Yngve Brænd, H forlot møtet ureglementert under behandling av sak 37/2014, og hadde fravær i alle saker etter dette. Ordfører vil følge opp dette i etterkant.

Kommunestyret vedtok enstemmig at Arne Bjerke tiltrer møtet som vara for Yngve Brænd i behandlingen av sakene 31/2014, 32/2014, 33/2014, 34/2014, 35/2014, 36/2014, 38/2014, 41/2014, 42/2014, 43/2014, 44/2014, 45/2014, 46/2014, 47/2014, 48/2014 og 49/2014.

Spydeberghalvtimen:

- Marit Venn og Lara Jonsson, UKS hadde ordet til helsesøster i kommunen
- Robert Larsen og Per Kristian Skulberg hadde ordet til sak 37/2014
- Ådne Hansen hadde ordet til sak 36/2014
- Harald Bråthen hadde ordet til sak 44/2014 om barnehage
- Kristian Grimeland og Kjell Jørgenrud hadde ordet til sak 40/2014
- Randi Liverud hadde ordet til sak 35/2014
- Elisabeth Aasen hadde ordet til sak 44/2014 om barnehage

Saksliste

Saksnr	Tittel
31/2014	Godkjenning av møteprotokoll
32/2014	Fritak fra verv
33/2014	Boligsosial handlingsplan 2014 - 2025
34/2014	Tilstandsrapport for skolen i Spydeberg 2013 - 2014
35/2014	Skolebruksplan Spydeberg kommune - strukturendring for barnetrinnet - utsatt sak
36/2014	Detaljregulering for Vestlia, del av gnr 5 bnr 1 m.fl. - 2. gangs behandling etter off. ettersyn
37/2014	Detaljregulering - Griniskogen nordvest - gnr 11 bnr 2 m. fl. - 2. gangs behandling etter off. ettersyn
38/2014	Detaljregulering - Stasjonsgata 13 - 21, gnr 26 br 25, 27, 35 og 41 m.fl.- 2. gangs behandling etter off. ettersyn og høring
39/2014	Klage - Detaljregulering for Vollene vestre - gnr. 33 bnr. 2 og deler av gnr. 33 bnr. 3 og gnr. 31 bnr. 2 – **Saken utsatt**
40/2014	Klagebehandling - Detaljreguleringsplan - Tunveien 12-18, gnr. 26 bnr. 2, 12, 22, 26 m. fl
41/2014	Utvikling av Stasjonsområdet
42/2014	Årsrapport og skatteregnskap 2013
43/2014	Årsmelding og regnskap med beretning for regnskapsåret 2013
44/2014	Tertialrapport pr. 30.april 2014
45/2014	Økonomi- og strategiplan 2015-2018
46/2014	Forskrift om vann- og avløpsgebyrer i rensedistrikt Lyseren - 3. gangs behandling - Utsatt sak
47/2014	Strategi for ladeinfrastruktur for el-biler i Spydeberg kommune
48/2014	Høringsuttalelse – forslag om lov om statlig godkjenning av låneopptak og leieavtaler
49/2014	Orienteringer

31/2014: Godkjenning av møteprotokoll

Behandling:

Vedtak:

Protokoll godkjennes slik den foreligger.

32/2014: Fritak fra verv

Behandling:

Følgende hadde ordet til saken: John Dokken og Morten Strande

Forslag fra John Dokken,H til punktene 2, 3 og 4 og nytt punkt 5:

1. Som nytt medlem til KOOK velges Frode Melum
2. Som nestleder i KOOK velges Frode Melum
3. Som første varamedlem til samarbeidsutvalget for skolen velges Frode Melum
4. Som første varamedlem til KOOK velges Tore W. Steen

VOTERING:

Punkt 1: Enstemmig som foreslått av rådmannen
Punktene 2, 3, 4 og 5: Enstemmig som foreslått av H.

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

1. **Dordi Schou gis fritak fra verv som medlem av kommunestyret, 1. varamedlem til formannskapet, nestleder KOOK og 1. varamedlem til samarbeidsutvalget for skolen i Spydeberg fra 1. juli 2014 til og ut valgperioden.**

2. **Som nytt medlem til KOOK velges Frode Melum.**

3. **Som nestleder i KOOK velges Frode Melum.**

4. **Som første varamedlem til samarbeidsutvalget for skolen velges Frode Melum.**

5. **Som første varamedlem til KOOK velges Tore W. Steen.**

33/2014: Boligsosial handlingsplan 2014 - 2025

Behandling:

Følgende hadde ordet til saken: Torstein Skjolden, Gro Pettersen, Heidi Vildskog, Tron Kallum, Gunnar Espelid og Sigmund Lereim.

Forslag fra H, FRP, KRF og V til nye punkter f, g og h:

f) Det avklares innen utgangen av året hvorvidt det er aktuelt å etablere boliger for mennesker med nedsatt funksjonsevne på tomt Grini Barnehage, samt om andre lokaliseringer i Spydeberg sentrum er mer passende.

g) Det inngås et samarbeid mellom hjelpeverger, pårørende og kommunen for å planlegge i forhold til eie eller leie, den enkeltes behov, ønsker og kommunens ansvar for å produsere tjenestene.

h) Det kartlegges hensiktsmessighet i forhold til å etablere en eller flere boliger for å ivareta botrening/avlastning. Resultatet av kartleggingen fremlegges for politisk behandling innen mars 2015.

VOTERING:

Innledning samt punktene a, b, c, d, e og i: Enstemmig som foreslått av KOOK.

Punktene f, g og h: 16 stemmer for forslaget fra H, FRP, KRF og V og 4 stemmer for innstillingen fra KOOK.

Punkt j: 11 stemmer for og 9 stemmer mot innstillingen fra KOOK

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

Boligsosial handlingsplan for Spydeberg kommune 2014-2025 vedtas. Planens tiltaksdel forventes revidert innen første tertial annen hvert år, første gang i 2016. For første del av planperioden vedtas følgende:

<u>Eldre og personer med demens:</u>

a. **Ved fremtidig tildeling vil personer med demens tildeles plass i Grinitun III borettslag. Driftsutgifter legges inn i fremtidige budsjettforslag.**

b. **Borettslagene Grinitun I og Grinitun II bemannes gradvis og i nevnte rekkefølge opp til funksjonen som døgnbemannede omsorgsboliger. Driftsutgifter legges inn i**

fremtidige budsjettforslag.

c. **Det gjennomføres et forprosjekt hvor mulige løsninger på problemstillingene beskrevet i planen vurderes og konkrete løsninger med realistiske kostnadsanslag foreslås for politisk behandling. Forprosjekt, Grinitun skal gjennomføres slik at konsekvensene kan innarbeides i økonomiplanene fremover.**

Personer med psykiske lidelser og /eller rusrelaterte utfordringer:

d. **Det etableres samlokaliserte boliger med fellesareal for seks personer. Arealdel K2 på Løvestad avsettes til formålet.**

e. **Så snart reguleringsplanen er vedtatt i området prosjekteres boligene – med vurderinger av fysisk utforming av boligene for å sikre best mulig tilrettelagte tjenester og muligheter for velferdsteknologi. Prosjektet gjennomføres slik at konsekvensene kan innarbeides i økonomiplanperioden 2015-2018.**

Personer med nedsatt funksjonsevne:

f. **Det avklares innen utgangen av året hvorvidt det er aktuelt å etablere boliger for mennesker med nedsatt funksjonsevne på tomt Grini Barnehage, samt om andre lokaliseringer i Spydeberg sentrum er mer passende.**

g. **Det inngås et samarbeid mellom hjelpeverger, pårørende og kommunen for å planlegge i forhold til eie eller leie, den enkeltes behov, ønsker og kommunens ansvar for å produsere tjenestene.**

h. **Det kartlegges hensiktsmessighet i forhold til å etablere en eller flere boliger for å ivareta botrening/ avlastning. Resultatet av kartleggingen fremlegges for politisk behandling innen mars 2015.**

Startlån:

i. **Det utarbeides nye retningslinjer i tråd med ny forskrift. Målgruppen kan være bl.a lavtlønnede, enslige forsørgere, flyktninger og utviklingshemmede.**

Salg av kommunale boliger:

j. **Seks borettslagsleiligheter selges etterhvert som leieforholdene opphører.**

34/2014: Tilstandsrapport for skolen i Spydeberg 2013 - 2014

Behandling:

Følgende hadde ordet til saken: Torstein Skjolden

VOTERING: Enstemmig som foreslått av KOOK

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

1. **Tilstandsrapporten tas til orientering**

35/2014: Skolebruksplan Spydeberg kommune - strukturendring for barnetrinnet - utsatt sak

Behandling:

Følgende hadde ordet til saken: Gro Pettersen, Jeanette Bach Mikkelsen, Morten Strande, Gunnar Harstad, Sigmund Lereim, Tron Kallum, Truls Lindmo og Sølve Egeland.

Forslag fra AP:

1. Skolebruksplanen vedtas som styringsdokument for skoleutvikling i Spydeberg for perioden 2014-25.
2. Rådmannen gis i oppdrag å forprosjektere en ny skole for barnetrinnet med kapasitet på 550 elever, samt bringe fram beslutning i kommunestyret følgende elementer:
   a. Lokaliseringsalternativer, samholdt med økonomiske beregninger og finansieringsløsninger. Eventuelt behov for infrastruktur eks.vis gang/ sykkel veier som følge av alternativene, skal inngå i beregningene i lokaliseringsalternativene. Vedtak om lokalisering fattes i tide for innarbeidelse i ny kommuneplans arealdel.
   b. Kommunestyret vil medvirke til selve skoleutformingen gjennom detaljregulering og fysisk utforming. Utforming og arkitektur skal møte opplæringslovens krav, gi et godt og trygt skolemiljø for barna, samt en dynamisk arbeidsplass for ansatte.
   c. Kommunestyret fremlegges sak om beslutning av skolekrets før skolen står ferdig, dersom dette ikke har blitt berørt av beslutningene under behandlingen av pkt 2a) eller b).
   d. I forberedelsen av beslutninger pkt 2a),b) og c) skal det legges til rette for medvirkning fra brukere og ansatte.

Forslag fra H, FRP, KRF og V:

1. Det bevilges inntil 3,2 millioner kr i nødvendig oppgradering av dagens to barneskoler for

en 5-10 års periode.

2. Ny barneskole utredes først inntil ungdomsskolen. Utredningen skal avklare hvor stor kapasitet tomten maksimalt har mht. elever/kvm. bygg, grunnundersøkelser, infrastruktur som gang- og sykkelvei og parkering, økonomiske beregninger (investering, vedlikehold og drift), finansiering og fremdriftsplan for når en kan forvente byggestart og når ny skole kan tas i bruk. Utredningen skal foreligge innen juni 2015.

3. Hovin skole vurderes solgt til boligformål.

4. Spydeberg skole: Offentlig/privat samarbeid med mulighet for å opprettholde den som alternativ skole.

5. Rådmannen bes om å utarbeide et notat om kapasiteten for ungdomstrinnet for perioden 2014 – 2025.

6. Kommunestyret vil medvirke til selve skoleutformingen gjennom detaljregulering og fysisk utforming. Utforming og arkitektur skal møte opplæringslovens krav, gi et godt og trygt skolemiljø for barna, samt en dynamisk arbeidsplass for ansatte- Det skal legges til rette for medvirkning av brukere og ansatte.

7. Skolebruksplanen vedtas som styringsdokument for skoleutvikling i Spydeberg for perioden 2014 – 2025 med de endringer som fremgår av punktene ovenfor.

Forslag fra SP:

1. Det bevilges inntil 3,2 millioner kr i nødvendig oppgradering av dagens to barneskoler for en 5 – 10 års periode.

2. For framtidig skolestruktur legges det til grunn to likeverdige barneskoler hvor maksimum antall elever pr skole settes til 450 elever.

3. I første omgang skal barneskole nr 1 utredes. Med bakgrunn i maksimum 450 elever skal utredningen inneholde grunnundersøkelser, infrastruktur som gang- og sykkelvei og parkering, økonomiske beregninger (investering, vedlikehold og drift), finansiering og fremdriftsplan for når en kan forvente byggestart og når ny skole kan tas i bruk. Utredningen skal foreligge i løpet av 2015.

4. Tilsvarende som for barneskole nr 1 skal barneskole nr 2 utredes og legges frem for politisk behandling i løpet av 2017.

5. Rådmannen bes om å utarbeide et notat om kapasiteten for ungdomstrinnet for perioden 2014 – 2025.

6. Kommunestyret vil medvirke til selve skoleutformingen gjennom detaljregulering og fysisk utforming. Utforming og arkitektur skal møte opplæringslovens krav, gi et godt og trygt skolemiljø for barn, samt en dynamisk arbeidsplass for ansatte.

7. Kommunestyret fremlegges sak om beslutning av skolekrets før barneskole nr 1 står ferdig, dersom dette ikke har blitt berørt av beslutningene under behandlingen av øvrige av

vedtakets punkter.

8. I forberedelsen av beslutninger til punktene 6 og 7 skal det legges til rette for medvirkning for brukere/foresatte og ansatte.

9. Skolebruksplanen justeres i henhold til punktene 1 – 8 samt at det legges til grunn en anslått befolkningsvekst på 2 %.

GRUPPEMØTER:

Kl. 18.30 til kl. 18.55

Kl. 19.05 til kl. 19.10

Kl. 19.15 til kl. 19.50

Kl. 20.00 til kl. 20.05

Kl. 20.10 til kl. 20.15

VOTERING:

Forslaget fra AP fikk 9 stemmer.

Forslaget fra SP fikk 7 stemmer.

Forslaget fra H, FRP, KRF og V fikk 11 stemmer

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

1. **Det bevilges inntil 3,2 millioner kr i nødvendig oppgradering av dagens to barneskoler for en 5 10 års periode.**
2. **Ny barneskole utredes først inntil ungdomsskolen. Utredningen skal avklare hvor stor kapasitet tomten maksimalt har mht. elever/kvm. bygg, grunnundersøkelser, infrastruktur som gang- og sykkelvei og parkering, økonomiske beregninger (investering, vedlikehold og drift), finansiering og fremdriftsplan for når en kan forvente byggestart og når ny skole kan tas i bruk. Utredningen skal foreligge innen juni 2015.**
3. **Hovin skole vurderes solgt til boligformål.**
4. **Spydeberg skole: Offentlig/privat samarbeid med mulighet for å opprettholde den som alternativ skole.**
5. **Rådmannen bes om å utarbeide et notat om kapasiteten for ungdomstrinnet for perioden 2014 – 2025.**
6. **Kommunestyret vil medvirke til selve skoleutformingen gjennom detaljregulering og fysisk utforming. Utforming og arkitektur skal møte opplæringslovens krav, gi et godt og trygt skolemiljø for barna, samt en dynamisk arbeidsplass for ansatte- Det skal**

legges til rette for medvirkning av brukere og ansatte.

7. **Skolebruksplanen vedtas som styringsdokument for skoleutvikling i Spydeberg for perioden 2014 – 2025 med de endringer som fremgår av punktene ovenfor.**

36/2014: Detaljregulering for Vestlia, del av gnr 5 bnr 1 m.fl. - 2. gangs behandling etter off. ettersyn

Behandling:

Følgende hadde ordet til saken: Anne Sofie Hoff

Ole Andreas Kvilesjø ble enstemmig erklært inhabil og Sigrun Egeland deltok i behandling av saken.

VOTERING: Enstemmig som foreslått av rådmannen.

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

1. **Forslag til detaljregulering for Vestlia, del av gnr. 5 bnr. 1 m. fl., planID 0123-2012-0010 med tilhørende planbestemmelser vedtas, jf. plan- og bygningsloven § 12-12.**

37/2014: Detaljregulering - Griniskogen nordvest - gnr 11 bnr 2 m. fl. - 2. gangs behandling etter off. ettersyn

Behandling:

Sigmund Lereim og Nina Håland ba om å bli erklært inhabile.

Følgende hadde ordet til spørsmålet om inhabilitet: Yngve Brænd, Morten Strande, Gunnar Harstad, Arve Bekkevard, Sigmund Lereim, Gunnar Espelid og Heidi Vildskog.

Forslag fra ordføreren:

Kommunestyret skal vurdere habilitet til alle representanter i denne saken.

Vedtak: Enstemmig som foreslått av ordføreren.

I forhold til habiliteten til Nina Haaland, Sigmund Lereim og Yngve Brænd ble følgende vedtak fattet:

Vedtak:

Nina Haaland ble vedtatt inhabil med 16 stemmer for og 4 stemmer mot. (Nina Håland fratrådte og Arne Bjerke tiltrådte møtet under denne avstemningen).

Sigmund Lereim ble vedtatt inhabil med 11 stemmer for og 9 stemmer mot. (Sigmund Lereim fratrådte og Jan Erik Fredriksen tiltrådte møtet under denne avstemningen).

Yngve Brænd ble vedtatt inhabil med 12 stemmer for og 7 stemmer mot. (Yngve Brænd fratrådte møtet under denne avstemningen.)

Representanten Yngve Brænd (H) forlot møtet.

Nina Haaland og Sigmund Lereim fratrådte møtet og Arne Bjerke og Jan Erik Fredriksen tiltrådte møtet under behandlingen av saken.

Følgende hadde ordet til saken: Andreas Kulvik, Sølve Egeland, Torstein Skjolden, Arve Bekkevard, Kyrre Havelin, Heidi Vildskog, Truls Lindmo, Tron Kallum, Gunnar Harstad og Anne Sofie Hoff.

Forslag fra SP til nytt punkt 3:

Det etableres fysisk fartsdempende tiltak i hele Helge Ingstads vei og en fartsgrense på 30 km/t.

Forslag fra Truls Lindmo, AP:

Saken utsettes i påvente av utbyggingsavtale.

Vedtak: Forslaget falt med 7 stemmer for og 12 stemmer mot.

Forslag fra FRP og V til nytt punkt 3:

Helge Ingstads vei oppgraderes til adkomstvei a 1. Tilleggskostnaden på denne nødvendige utvidelse dekkes i sin helhet av utbygger. Det kan ikke forventes at utbyggingsbidraget skal dekke dette.

Forslag fra H, FRP, KRF og V til nye punkter:

Helge Ingstads vei skal ikke benyttes som anleggsvei til etablering av nytt boligfelt Griniskogen Nordvest.

Ved eventuell utvikling av tilstøtende områder til Griniskogen Nordvest, skal det planlegges ny veiløsning utenom Helge Ingstads vei, og feltet Griniskogen Nordvest skal da også benytte ny veiløsning.

Gruppemøte:

Kl. 16.05 til kl. 16.20.

VOTERING:

Punkt 1 og 2: Enstemmig (19 stemmer) som foreslått av KMPT.

Punkt 3: Enstemmig (19 stemmer) som foreslått av SP

Punktene 4 og 5: Enstemmig (19 stemmer) som foreslått av H, FRP, KRF og V.

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

1. **Forslag til detaljregulering for Griniskogen nordvest, del av gnr. 11 bnr. 2 m.fl., planID 0123-2012-0011 med tilhørende planbestemmelser vedtas, jf. Plan- og bygningsloven §12-12.**

2. **Særskilte tiltak for trafikksikkerhet med tanke på myke trafikanter, etableres ved krysningspunkt for gang- og sykkelvei. Dette gjelder:**
   *** Krysset Helge Ingstads vei/Griniveien**
   *** Ved Helge Ingstadsvei 18**

3. **Det etableres fysisk fartsdempende tiltak i Helge Ingstads vei og en fartsgrense på 30 km/t.**

4. **Helge Ingstads vei skal ikke benyttes som anleggsvei til etableringen av nytt boligfelt Griniskogen Nordvest.**

5. **Ved eventuell utvikling av tilstøtende områder til Griniskogen Nordvest, skal det planlegges ny veiløsning utenom Helge Ingstads vei, og feltet Griniskogen Nordvest skal da også benytte ny veiløsning.**

38/2014: Detaljregulering - Stasjonsgata 13 - 21, gnr 26 br 25, 27, 35 og 41 m.fl.- 2. gangs behandling etter off. ettersyn og høring

Behandling:

Representanten Nina Haaland ble enstemmig vedtatt inhabil i saken og fratrådte møtet. Ingen vara.

Følgende hadde ordet til saken: Truls Lindmo og Anne Sofie Hoff

VOTERING: Enstemmig (19 stemmer) som foreslått av rådmannen

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

1. **Forslag til detaljregulering for Stasjonsgata 13-21, gnr. 26 bnr. 25, 27, 35, 41 m. fl., planID 0123-2012-0006 med tilhørende planbestemmelser vedtas, jf. plan- og bygningsloven § 12-12.**

39/2014: Klage - Detaljregulering for Vollene vestre - gnr. 33 bnr. 2 og deler av gnr. 33 bnr. 3 og gnr. 31 bnr. 2

Behandling:

Vedtak:

SAKEN UTGÅR

40/2014: Klagebehandling - Detaljreguleringsplan - Tunveien 12-18, gnr. 26 bnr. 2, 12, 22, 26 m. fl

Behandling:

Følgende hadde ordet til saken: Andreas Kulvik, Sigmund Lereim, Tron Kallum og Gunnar Espelid.

Forslag fra SP til nytt punkt 3:

Områdereguleringen av Myrakrysset skal hensynta utkjøring fra Tunveien til FV 128

VOTERING:

Punkt 1 og 2: Enstemmig (20) som foreslått av KMPT.

Punkt 3: Enstemmig (20) som foreslått av SP.

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

1. **Kommunestyret i Spydeberg kommune har vurdert klagen på vedtaket om reguleringsplan for Tunveien 12-18 med atkomst til planområdet via Sørmyrveien. Kommunestyret finner ikke at klagen innehar nye momenter som ikke tidligere er vurdert.**

2. **Kommunestyret avslår klagen, og opprettholder vedtaket.**

3. **Områdereguleringen av Myrakrysset skal hensynta utkjøring fra Tunveien til FV 128.**

41/2014: Utvikling av Stasjonsområdet

Behandling:

Følgende hadde ordet til saken: Tron Kallum, Morten Strande, Sigmund Lereim, Anne Sofie Hoff, Heidi Vildskog, Arve Bekkevard, Gunnar Harstad, Truls Lindmo og Knut Espeland.

VOTERING:

Enstemmig som foreslått av KMPT

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

1. **Notatet «Framtidig utvikling, områder ved Spydeberg stasjon» tas til orientering.**
2. **Rådmannen bes legge notatet til grunn for videre arbeid med mulig samarbeid om knutepunktutvikling samt videre arbeid med plangrunnlag for regulering av områder rundt Spydeberg stasjon.**

42/2014: Årsrapport og skatteregnskap 2013

Behandling:

Følgende hadde ordet til saken: Sigmund Lereim

VOTERING: Enstemmig som foreslått av formannskapet.

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

1. Årsrapport og skatteregnskap for 2013 tas til orientering.

43/2014: Årsmelding og regnskap med beretning for regnskapsåret 2013

Behandling:

Følgende hadde ordet til saken: John Dokken, Tron Kallum og Gunnar Harstad

Forslag fra SP til nytt punkt 3:

Investeringsregnskapet er gjort opp i balanse. Budsjettstyringen av investeringsregnskapet skal styrkes.

Forslag fra SP til nytt punkt 6:

Årsmelding for 2014 inkl. saksfremlegget skal ha en samlet vurdering av måloppnåelse i henhold til måleindikatorer i vedtatt budsjett for 2014.

Forslag fra Gunnar Harstad, H til nytt punkt 4:

Aktuarberegning/premieavvik føres i samsvar med revisors anbefaling, det vil si etter regnskapsforskriftens § 13, fra og med regnskapsåret 2014.

VOTERING:

Punkt 1, 2 og 5: Enstemmig som foreslått av formannskapet.

Punkt 3: Enstemmig som foreslått av SP.

Punkt 4: 19 stemmer for formannskapets innstilling og 1 stemme for forslag fra Gunnar Harstad.

Punkt 6: Enstemmig som foreslått av SP.

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

1. **Det fremlagte regnskapet med årsberetning fastsettes som Spydeberg kommunes årsregnskap for 2013.**
2. **Driftsregnskapet gjøres opp med et mindreforbruk på kr 1 137 176,51. Beløpet foreslås avsatt til disposisjonsfond.**
3. **Investeringsregnskapet er gjort opp i balanse. Budsjettstyringen av investeringsregnskapet skal styrkes.**
4. **Aktuarberegning / premieavvik føres etter regnskapsforskriftens § 8 fra og med premieavvik oppstått i 2013. Premieavvik oppstått i 2012 og som er avsatt i balansen føres etter 10 års amortisering.**
5. **Årsmelding for 2013 fastsettes som Spydeberg kommunes årsmelding.**
6. **Årsmelding for 2014 inkl. saksfremlegget skal ha en samlet vurdering av måloppnåelse i**

henhold til måleindikatorer i vedtatt budsjett for 2014

44/2014: Tertialrapport pr. 30.april 2014

Behandling:

Følgende hadde ordet til saken: Knut Espeland, Heidi Vildskog, Morten Strande, Jeanette Bach Mikkelsen, Tron Kallum, Gro Pettersen, Kyrre Havelin, Sølve Egeland, Torstein Skjolden, Truls Lindmo og Arve Bekkevard.

Punkt 9 i formannskapets innstilling utgår og nummereringen i innstillingen endres i henhold til dette.
I innstillingens punkt 10 utgår andre setning.

Forslag fra AP til nytt punkt 13:
Spydeberg kommune tilbyr de barn som står på venteliste for barnehageplass i kommunen plass ved Blomsterenga barnehage. Budsjettrammen for barnehagen økes med den nødvendige kostnadsøkningen dette måtte medføre ved bruk av disposisjonsfond.

Forslag fra H, FRP, KRF og V til nytt punkt 13:
Spydeberg kommune ønsker å praktisere full barnehagedekning. Alle barn som har rett til barnehageplass etter nasjonale retningslinjers aldersbestemmelser tilbys plass med løpende opptak så lenge kapasiteten tillater det. Rammen til barnehagen justeres med forskjellen mellom bemanningsbehov og foreldrebetaling. Beløpet dekkes ved bruk av disposisjonsfond.

Forslag fra SP til nytt punkt 14:
Kommunestyret skal i møtet i september 2014 bli orientert om status og planer med sykefraværsarbeidet i kommunen.

Forslag fra SP til nytt punkt 15:
Revidert saneringsplan og revidert hovedplan vannforsyning og avløp 2013 – 2020 med beskrivelse av måloppnåelse legges fram for kommunestyret i september 2014, jfr. Kommunestyrevedtak K-072/12 av 13. nov. 2012.

VOTERING:
Punkt 13: 16 stemmer for forslaget fra H, FRP, KRF og V og 4 stemmer for forslaget fra AP.

Deretter ble det votert over alle punkter fra 1 til og med 15 som ble enstemmig vedtatt.

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

1. **Tertialrapport pr. 30.04.14 med forslag til budsjettjusteringer godkjennes.**
2. **Det foretas budsjettjusteringer i drift i hht vedlegg. Virksomhetenes rammer justeres netto med kr 3 390 000,-.**

3. **Prosjektrapport vedr. investeringer pr. 30.04.14 tas til foreløpig orientering.**
4. **Det bevilges kr 225 000 til aksjekapital i Utviklingsselskapet Myra Tebo AS. Bevilgningen dekkes ved bruk av disposisjonsfond.**
5. **Kr 300 000 avsatt til forundersøkelse/forprosjekt innen energiøkonomisering av offentlige bygg omdisponeres fra drift til investering og finansieres ved bruk av ubrukte lånemidler.**
6. **kr 1,5 mill. kroner avsatt til forprosjekt boligsosial handlingsplan (750') og skolebruksplan (750') trekkes inn i 2014.**
7. **Budsjett for utbedring av spylepunkter reduseres med kr 900 000.**
8. **Budsjett til nærmiljøanlegg kr 560 000 trekkes inn, da fylkeskommunens andel har bortfalt**
9. **Stillingsvern for alle ansatte i Spydeberg kommune ivaretas i samsvar med ordinære bestemmelser etter arbeidsmiljøloven og hovedavtalen, og i tråd med delegert myndighet.**
10. **Det gjennomføres innbyggerundersøkelse i 2014. Brukerundersøkelse gjennomføres seinere, i tråd med Økonomi- og strategiplanen 2015-2018.**
11. **Kulturgalla gjennomføres som et takkearrangement for alle Spydebergs kulturaktører, mot slutten av året 2014**
12. **Eiendom og teknisk drift utfører trafikksikringstiltak sammen med Statens vegvesen for skoleveien Grååsen – Spydeberg skole (budsjettvedtakspkt. nr 32). Rest av bevilgede midler (inntil 120.000 kr) gis som tilskudd til Grååsen velforening for utarbeidelse av ønsket sti mot skolen/Heliveien. Velforeningen står selv ansvarlig for prosjektering, gjennomføring og fremtidig vedlikehold – herunder avtaler med grunneiere. Spydeberg kommune dekker energikostnader knyttet til 3 lyspunkter på denne stien.**
13. **Spydeberg kommune ønsker åpraktisere full barnehagedekning. Alle barn som har rett til barnehageplass etter nasjonale retningslinjers aldersbestemmelser tilbys plass med løpende opptak sålenge kapasiteten tillater det. Rammen til barnehagen justeres med forskjellen mellom bemanningsbehov og foreldrebetaling. Beløpet dekkes ved bruk av disposisjonsfond.**
14. **Kommunestyret skal i møtet i september 2014 bli orientert om status og planer med sykefraværsarbeidet i kommunen.**
15. **Revidert saneringsplan og revidert hovedplan vannforsyning og avløp 2013 – 2020 med beskrivelse av måloppnåelse legges fram for kommunestyret i september 2014, jfr. Kommunestyrevedtak K-072/12 av 13. nov. 2012.**

PROTOKOLLTILFØRSEL FRA AP:
Stemmeforklaring:Det ble stemt over alle punkter samlet. Arbeiderpartiet støtter ikke vedtakets punkt 9.

45/2014: Økonomi- og strategiplan 2015-2018

Behandling:

Følgende hadde ordet til saken: Gunnar Espelid, Sigmund Lereim, Tron Kallum, Morten Strande, Torstein Skjolden, Arve Bekkevard, Knut Espeland, Heidi Vildskog og John Dokken.

Forslag fra SP:

Økonomi og Strategiplan for 2015 – 2018 vedtas som styrende for kommunens arbeid med mål, investeringer og budsjett for perioden. Planen er også styrende for budsjettarbeidet for 2015.

VOTERING:

Jeanette Bach Mikkelsen fratrådte møtet før denne saken.

Punkt 1: 11 stemmer for formannskapets innstilling og 8 stemmer for forslaget fra SP.

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

1. **Økonomi- og strategiplanen for 2015-2018 vedtas som styrende for kommende arbeid med mål, investeringer og budsjett for 2015.**

46/2014: Forskrift om vann- og avløpsgebyrer i rensedistrikt Lyseren - 3. gangs behandling - Utsatt sak

Behandling:

Tron Kallum ble enstemmig vedtatt å være inhabil i behandlingen av saken. Jan Erik Fredriksen tiltrådte møtet.

Følgende hadde ordet til saken: Arve Bekkevard og Nina Haaland

VOTERING: Enstemmig som foreslått av formannskapet

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

1. **Forskrift om vann- og avløpsgebyrer i rensedistrikt Lyseren, gjeldende for Spydeberg og Enebakk kommuner, vedtas.**

2. **Spydeberg kommune er positiv til å inngå vertskommunesamarbeid med Enebakk kommune om praktiseringen av forskriften, og avventer forslag til samarbeidsavtale fra Enebakk kommune.**

3. **For fritidsboliger tillates det en ekstra tilkobling til vann- og avløpssystemet for 1 uthus/bod som er i henhold til kommunens regler for fritidsbolig og uthus/bod når det gjelder bruksområde.**

47/2014: Strategi for ladeinfrastruktur for el-biler i Spydeberg kommune

Behandling:

Følgende hadde ordet til saken: Sølve Egeland

VOTERING: Enstemmig som foreslått av KMPT

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

Klima– og energiplan for kommunene i Indre Østfold vedtatt av kommunestyret i 21.6.2011 legges til grunn for dette vedtak.

1. **Strategi for ladeinfrastruktur for Spydeberg kommune datert 8.4.2014 legges til grunn for å øke elbilbruken i regionen.**

2. **Krav som inntas i reguleringsbestemmelser i Spydeberg kommune tas med i kommuneplanprosessen.**

3. **Etablering av ladestasjoner på kommunehuset/Fjellheim, Ungdomsskolen og Grinitun vurderes ved de årlige budsjettbehandlingene.**

48/2014: Høringsuttalelse – forslag om lov om statlig godkjenning av låneopptak og leieavtaler

Behandling:

Følgende hadde ordet til saken: Knut Espeland

VOTERING: Enstemmig som foreslått av formannskapet

ENDELIG VEDTAK I SAKEN:

Spydeberg kommunestyre imøtekommer lovframlegget som innebærer statlig godkjenning av lån og langsiktige avtaler for budsjettårene 2015-2017. Det anmodes om at kriteriene for fylkesmannens kontroll- og godkjenningsarbeid må være tydelige og kjent for kommunene.

49/2014: Orienteringer

Behandling:

Rådmannen orienterte om prosjektkontrakt mellom Spydeberg kommune og NCE.

Vedtak:
Tas til orientering

SPYDEBERG KOMMUNE

Saksframlegg

Forberedelse til Spydeberg kommunes arbeid med kommunereformen

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Heidi Vildskog	FE - 024	14/2205

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
47/2014	Formannskap	PS	04.09.2014
51/2014	Kommunestyre	PS	18.09.2014

Saken gjelder:
Forberedelse til Spydeberg kommunes arbeid med kommunereformen

Politisk saksordfører: Knut Espeland

Denne saken skal sluttbehandles av kommunestyret.

Saksopplysninger

Regjeringen la frem 14. mai 2014 komm.prop 2015 som inneholdt en meldingsdel om kommunereformen. I meldingsdelen beskrives viktige utviklingstrekk, mål for reformen, en plan for gjennomføringen av reformprosessen og virkemidler i reformen.

Stortingets behandling av kommuneproposisjonen i juni 2014 viser at det er et flertall på Stortinget for en reform. Det er også bred tilslutning til at det er behov for endringer i kommunestrukturen, målene for reformen, økonomiske virkemidler – og at prosessen skal starte høsten 2014.

Fylkesmannen og KS er tildelt sentrale roller i koordinering/tilrettelegging for prosessene og det er et mål å bidra til gode og lokalt forankrede prosesser. Både fylkesmannen og KS har god kunnskap om de ulike kommunenes situasjon og unike egenarter.

Mange av landets kommuner har allerede igangsatt prosesser med sine nabokommuner, og fylkesmannen vil der bidra med behov for støtte. Departementet understreker at alle eventuelle behov for grensejusteringer, kommunedelinger eller fylkesgrensejusteringer skal inkluderes i prosessene – om slikt behov oppstår. Tidligere har grensesaker blitt tatt i separate prosesser, men dette skal i denne reformen være et inkludert ledd.

Departementet og KS har utfordret kommunene på å komme i gang med prosessene, herunder legge

til rette for oppstartsbehandling i kommunestyrene/bystyrene. Formålet med oppstartsbehandling er flere, herunder å sikre at landet har parallelle prosesser – samt at ikke enkeltkommuner kommer «utenfor» eller i en utfordrende situasjon. KS har dessuten oppfordret til en mandatpresisering for sin involvering (satt inn som pkt 3 i vedtaket i inneværende sak).

Fylkesmannen i Østfold har vært rundt i alle 18 kommunene før sommeren, og hatt samtale med ordførere og rådmenn. Fylkesmannen vil ansette en prosjektleder i august for sitt koordinerende arbeid, og har innledet samtaler med KS Østfold om samhandlingen fremover. Fylkesmannen forventer å legge frem en prosjektplan i midten av september. Planen forhindrer ikke kommuner i å finne sin form eller progresjon i arbeidet – men er en «rammeplan» som skal sikre at alle er med. Ansvaret for de lokale prosessene har kommunene selv.

Sommeren/høsten 2015 er en milepæl hvor de første vedtakene kan forventes fra kommunene – knyttet til kommunestrukturelle løsninger. Våren 2015 vil regjeringen legge frem nye oppgaver til de robuste kommunene, slik at dette er kjent før kommunestyrene fatter sine vedtak. Siste frist er vedtak innen sommeren 2016, men da kommer disse kommunene med i andre pulje (ikke første kongelig resolusjon (se vedlegg: *Invitasjon til å delta i reformprosessen*)).

Vurdering

Kommunereformarbeid er en stor endringsprosess som innebærer at kommunen bør enes om en grunnleggende tilnærming til prosessen, for å sikre det beste utfallet for innbyggere og tjenestene. Vår kommune har en størrelse og en geografisk plassering, at det åpner for flere alternative løsninger – og dialog og samhandling kan føres med fler.

Rådmannen vurderer det dithen at det vil være en styrke for kommunen å ha åpenhet og en aktiv rolle i kommunereformarbeidet, slik at det sikres deltakelse der viktige spørsmål drøftes – og løsninger begynner å finne sin form. En rolle hvor Spydeberg også kan være premissleverandør, og ikke bare passivt vurdere andres forslag – vil trolig være til det beste for Spydebergs innbyggere.

Kommunereform innebærer sonderinger og samtaler om ulike alternativer (eksternt og internt) – samt dialog med innbyggere, næringsliv og foreningsliv. Rådmannen anbefaler – i likhet med flere andre kommuner – at det settes ned en referansegruppe knyttet til ordfører. Ordfører vil i kraft av sin rolle naturlig ha en fremtredende plass i sonderingene, men gruppen vil kunne være en god hjemlig referanse og diskusjonsforum underveis i prosessen. Rådmannen foreslår at gruppeledere fra H, FrP, V, Krf, Ap og Sp utgjør denne referansegruppen. Formell behandling av spørsmål underveis vil fortsatt følge ordinært delegeringsreglement med formannskap og kommunestyre.

Departementet, fylkesmannen og KS varsler en forløpende tilgjengeliggjøring av kunnskap, fakta og analyser som beslutningstakere har behov for i prosessen. Rådmannens og administrasjonens rolle vil kunne være å bistå i arbeidet med faktagrunnlaget, samt prosessutviklingen kommunen. I tillegg vil departementet komme med verktøy for å gjennomføre en form for innbyggerundersøkelse (frivillig). I innbyggerundersøkelsen kan kommunen velge å spørre sine innbyggere om eksempelvis forventninger til fremtidig tjenestetilbud, sammenslåingsalternativer, potensiale for utvikling, osv. Rådmannen ønsker i denne forbindelse å gjøre kommunestyret oppmerksom på at Spydeberg har i 2014 i målekartet - å gjennomføre en «ordinær» innbyggerundersøkelse (KF Bedre Kommune). Denne er klar for iverksetting, men rådmannen avventer utrulling til kommunestyrets behandling av inneværende sak den 18. september. Kommunestyret bør ta stilling til om begge undersøkelsene skal

gjennomføres.

Konklusjon

Rådmannen tilrår at Spydeberg kommune har en åpen og aktiv rolle i kommunereformarbeidet, for gjennom dette å bidra til løsninger og modeller om er tjenlig for innbyggere og samfunnsutviklingen for øvrig.

Rådmannens forslag til innstilling/vedtak:

1. Spydeberg kommune ønsker å ha en åpen og delaktig rolle i prosessene knyttet til kommunereform, for gjennom dette å skape de beste forutsetninger for innbyggere og samfunnsutvikling i Spydeberg i fremtiden.
2. Med hjemmel i kommuneloven § 10-5 utnevnes en politisk referansegruppe for kommunereformen. Referansegruppen har dialog rundt reformens prosesser, sonderinger og prosessplaner, men ingen delegert vedtaksmyndighet. Til referansegruppen velges gruppeledere fra de politiske partiene som er representert i kommunestyret.
3. Ordfører i kraft av sin rolle, koordinerer sonderingene på kommunens vegne, i tett dialog med referansegruppen – og sørger for at kommunestyret holdes jevnlig oppdatert om arbeidet.
4. Spydeberg kommune gir sin tilslutning til at fylkesmannen og KS deltar som faglig tilrettelegger og koordinator for lokale prosesser i det kommunereformarbeidet regjeringen etter stortingsvedtak har invitert kommunene til.

Formannskap - 47/2014

FS - behandling:

POLITISK SAKSORDFØRER: Knut Espeland
Forslag fra Sigmund Lereim til nytt punkt 2:
Med hjemmel i kommuneloven § 10-5 utnevnes en politisk styringsgruppe som består av ordfører, en opposisjonspolitiker og en posisjonspolitiker fra formannskapet. Styringsgruppen/AU rapporterer til formannskapet som fatter nødvendige politiske beslutninger i prosessen for utredningene knyttet til kommunereformen. Til referansegruppen velges gruppeledere fra de politiske partiene som er representert i kommunestyret.

Votering:
Punktene 1, 3 og 4: Enstemmig som foreslått av rådmannen
Punkt 2: 6 stemmer for rådmannens innstilling en stemme for forslaget fra Sigmund Lereim.

FS - vedtak:

Innstilling til kommunestyret:

1. Spydeberg kommune ønsker å ha en åpen og delaktig rolle i prosessene knyttet til kommunereform, for gjennom dette å skape de beste forutsetninger for innbyggere og samfunnsutvikling i Spydeberg i fremtiden.
2. Med hjemmel i kommuneloven § 10-5 utnevnes en politisk referansegruppe for kommunereformen. Referansegruppen har dialog rundt reformens prosesser, sonderinger og prosessplaner, men ingen delegert vedtaksmyndighet. Til referansegruppen velges gruppeledere fra de politiske partiene som er representert i kommunestyret.
3. Ordfører i kraft av sin rolle, koordinerer sonderingene på kommunens vegne, i tett dialog med referansegruppen – og sørger for at kommunestyret holdes jevnlig oppdatert om arbeidet.
4. Spydeberg kommune gir sin tilslutning til at fylkesmannen og KS deltar som faglig tilrettelegger og koordinator for lokale prosesser i det kommunereformarbeidet regjeringen etter stortingsvedtak har invitert kommunene til.

Vedlegg:
Invitasjon kommunereformprosess

DET KONGELIGE KOMMUNAL-
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

Ordførerne i alle landets kommuner

Deres ref	Vår ref	Dato
	-	.08.2014

Invitasjon til å delta i reformprosessen

Regjeringen presenterte kommunereformen 14. mai 2014 i kommuneproposisjonen 2015. Der ble viktige utviklingstrekk, mål for reformen, en plan for gjennomføringen av reformprosessen og virkemidler i reformen beskrevet.

Det er om lag 50 år siden Norge sist gjennomførte en kommunereform. Mye har endret seg siden midten av 1960-tallet. Norge er i endring. Det som endres, er befolkningsmønstre, kommunikasjonsmuligheter, næringsstruktur og velferdsbehov. Kommunene har også fått mange nye oppgaver. Nå er tiden inne til å se noen tiår framover. Kommunereformen skal sikre gode og likeverdige tjenester til våre innbyggere der de bor.

Kommunal- og forvaltningskomiteen la 12. juni frem sin innstilling (Innst. 300 S (2013–2014)) om kommuneproposisjonen 2015. Saken ble behandlet i Stortinget 18. juni. Stortingets behandling viser at det er flertall på Stortinget for en reform. Det er også bred politisk tilslutning til at det er behov for endringer i kommunestrukturen, målene for reformen, og at prosessene skal starte opp til høsten. Det er videre enighet om de økonomiske virkemidlene, herunder at reformstøtte også skal gis til kommuner som blir under 10 000 innbyggere. Jeg vil komme tilbake til innretningen på reformstøtten i forbindelse med statsbudsjettet for 2015.

Målene for reformen er gode og likeverdig tjenester til innbyggerne, en helhetlig og samordnet samfunnsutvikling, kommuner som er bærekraftige og økonomisk robuste, og et styrket lokaldemokrati.

På bakgrunn av Stortingets behandling og klarsignal til reformen ønsker jeg å invitere alle landets kommuner til å delta i prosesser med sikte på å vurdere og å avklare om det er aktuelt å slå seg sammen med nabokommuner.

Postadresse: Postboks 8112 Dep, 0032 Oslo
Kontoradresse: Akersg. 59 Telefon: 22 24 90 90 Telefaks: 22 24 27 40
Org. nr.: 972 417 858

Verktøy til kommunene
Et flertall i kommunal- og forvaltningskomiteen understreket "at det er eit utredningsansvar for alle kommuner". Jeg forstår dette slik at alle kommuner skal gå gjennom prosessen med å diskutere og vurdere sammenslåing og at prosessen avsluttes med et kommunestyrevedtak senest innen våren 2016.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet utvikler nå verktøy som vil være et alternativ til de lokale utredningene som vanligvis gjennomføres når kommuner ønsker å vurdere sammenslåing. De nye redskapene vil gi kommunene et sterkere eierskap til både prosessen og de vurderingene som skal gjøres.

Det skal lages en nettløsning der kommunene vil få oversikt over befolkningsutvikling, arbeidskraftbehov innen ulike sektorer, nøkkeltall for økonomi og tjenesteproduksjon, pendlingsdata for egen kommune og for regionen den tilhører. Slik vil kommunene få en oversikt over viktige forhold for seg og aktuelle sammenslåingskandidater, i tråd med det tradisjonelle utredninger har fremskaffet. Disse dataene bør suppleres med informasjon dere innhenter om egen virksomhet, som for eksempel hvilke interkommunale samarbeider dere inngår i, oversikter over fagmiljøer (kapasitet og kompetanse) mv. for å få et helhetlig bilde av utfordringer og muligheter for kommunen og regionen.

Departementet vil også lage en veileder om hvordan dere kan starte opp prosessene med å vurdere utfordringer og muligheter. Veilederen vil inneholde råd og tips for hvordan en kan tilrettelegge for en god prosess, bl.a. involvering av innbyggere, næringsliv og frivillige lag og organisasjoner. Vi tar sikte på at både nettløsningen og veilederen vil være tilgjengelig på www.kommunereform.no i slutten av september.

Kommunene vil få dekket kr 100 000 til utgifter knyttet til informasjon og folkehøring, jf. inndelingslova § 10. Loven setter ikke krav til hvordan innbyggerne skal høres, så hvert kommunestyre må selv ta stilling til hvordan dette skal skje. Departementet vil utarbeide et opplegg for en innbyggerundersøkelse som kommunene vil få tilbud om å bruke i høringen av innbyggerne. I tillegg til å stille spørsmål om sammenslåingsalternativer, kan det også stilles spørsmål om hvilke forventninger innbyggerne har til det framtidige tjenestetilbudet og hvordan de vurderer potensialet for utvikling og vekst. Alle kommuner som går gjennom reformprosessen og som gjør kommunestyrevedtak innen sommeren 2016 vil få utbetalt kr 100 000.

Fylkesmannen har fått ansvar for å igangsette og lage rammer rundt de lokale prosessene. Mange er i gang med oppstartsmøter med kommunene. Fylkesmannen vil sammen med KS tilrettelegge for at det blir gode og lokalt forankrede prosesser. I hvert fylkesmannsembete vil det være prosessveiledere som kan bistå kommunene, lage møteplasser, og som kan melde tilbake til departementet om det er spesielle forhold vi bør være oppmerksomme på.

To løp i prosessen
Jeg har lagt vekt på at det skal være to løp i reformprosessen, blant annet for å sikre at de som er tidlig ute, ikke skal behøve unødige opphold i prosessene. For kommuner som gjør

kommunestyrevedtak i løpet av høsten 2015, vil departementet legge til rette for at sammenslåing skal kunne vedtas ved kongelig resolusjon i løpet av våren 2016. Betingelsene for dette er at kommunestyrevedtakene er likelydende, den foreslåtte sammenslåingen er i tråd med målene i reformen, og at sammenslåingen ikke medfører at flere enn én kommune må skifte fylkestilhørighet. Disse sammenslåingene vil kunne tre i kraft fra 1. januar 2018.

Det andre løpet, som vil gjelde de fleste kommunene, krever vedtak senest innen sommeren 2016. Jeg vil her vise til at flertallet i kommunal- og forvaltningskomiteen understreker at "det er viktig at alle kommunar gjennomfører lokale prosessar knytt til kommunereforma og melder tilbake innan fristen". Jeg vil våren 2015 legge fram et forslag for Stortinget om nye oppgaver til større og mer robuste kommuner. Hvilke nye oppgaver kommunene får, vil med andre ord være kjent innen kommunestyrene skal fatte vedtak om veien videre. Regjeringen planlegger å fremme en samlet proposisjon til Stortinget om ny kommunestruktur våren 2017. Sammenslåingene som blir vedtatt av Stortinget, vil som hovedregel tre i kraft 1.1.2020, i etterkant av kommunevalget høsten 2019.

Arbeidet vi nå starter, skal legge grunnlaget for en robust kommunestruktur som skal stå seg i lang tid fremover. Jeg har tillit til at dere nå viser lokalt lederskap og finner de beste løsningene for innbyggerne. Erfaringer tilsier at de beste løsningene oppnås gjennom gode lokale prosesser. Mange kommuner er allerede godt i gang med diskusjonene, noe som er oppløftende og inspirerende for oss andre. Det er viktig nå at alle kommuner setter i gang med prosesser i tråd med det et bredt stortingsflertall tydelig har uttrykt forventninger om.

Jeg ønsker dere lykke til!

Med hilsen

Jan Tore Sanner

Kopi:
Fylkesmannen
KS

SPYDEBERG KOMMUNE

Saksframlegg

Felles brannvesen

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Jon Gunnar Weng		14/2230

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
44/2014	Formannskap	PS	04.09.2014
40/2014	Komite for miljø. plan og teknikk	PS	02.09.2014
52/2014	Kommunestyre	PS	18.09.2014

Saken gjelder:
Som svar på kommunestyrets bestilling om utredning av felles brannvesen i Indre Østfold, legges det frem forslag til modell for felles brannvesen, med selskapsavtale og budsjett.

Politisk saksordfører: John Dokken

Denne saken skal sluttbehandles av Kommunestyre.

Saksopplysninger

Prosjekt Felles brannvesen i Indre Østfold ble etablert i 2013 med følgende mandat fra kommunestyrene i Askim, Eidsberg, Hobøl, Marker, Skiptvet, Spydeberg og Trøgstad: «Utredningen gjelder felles brannvesen med en felles ledelse, forebyggende avdelinger og beredskapsavdeling hvor den lokale beredskapen er ivaretatt ved å opprettholde brannstasjon og utrykningsenhetene lokalt.»

Det angis en rekke forventede effekter ved å organisere brannvesenet som et felles selskap i regionen. Den nylig utgitte Brannstudien (nasjonal utredning) underbygger dette, og innen forebygging finnes det dokumenterte effekter av å ha interkommunale brannvesen som dekker et større innbyggertall.

Rådmannsgruppen er styringsgruppe for prosjektet, og har forklart mandatet dithen at alle brannstasjoner skal opprettholdes som operative utgangspunkter for lokal beredskap. Prosjektet skal ikke komme med forslag om å bygge en ny brannstasjon. Budsjettrammen for nytt selskap skal ta utgangspunkt i det brannvesenet koster kommunene i dag, under forutsetning av at kommunene har oppfylt kravene til dimensjonering av tjenesten.

Prosjektet har vært organisert med 2 faggrupper (forebygging og beredskap) og med en sentral prosjektgruppe. De tillitsvalgte har deltatt i alle grupper. Hovedverneombud har også vært representert. Prosjektet har fått ekstern bistand av Nils-Erik Haagenrud, brannsjef i Midt-Hedmark

SPYDEBERG KOMMUNE

Brann- og Redningsvesen IKS.

Kommunestyrene har i løpet av prosjektperioden vedtatt en trygghetsavtale som beskriver hvilke prinsipper, rettigheter og forpliktelser som skal legges til grunn ved overføring av de ansatte fra de respektive kommunale brannvesen til selskapet.

Foreliggende rapport foreslår å organisere brannvesenet i Indre Østfold som et interkommunalt selskap, som kalt Indre Østfold Brann og Redning IKS (heretter IØBR). Det foreslås å plassere administrasjonen og forebyggende gruppe sammen i Eidsberg, feierne i Spydeberg. I Askim plasseres en ekstra beredskapsperson på dagtid. Vaktlagene ved hver stasjon opprettholdes som i dag.

Vurdering

Prosjektet er blitt etablert gjennom en forventning om at et felles brannvesen vil gi bedre kvalitet på tjenestene, bedre utnyttelse av investerte midler og innsparinger på sikt. At kvaliteten på det forebyggende arbeidet vil bedres er høyst sannsynlig: Rapporten viser til dokumentasjon som sier både at kvaliteten ved interkommunale brann- og redningsvesen generelt er bedre enn de kommunale, og at kvaliteten øker med antall innbyggere som brannvesenet dekker. Videre er det målbart at brann- og redningsvesen med egen forebyggende avdeling har bedre resultater med forebygging.

Innen beredskap ser man blant annet bedre muligheter for å håndtere større hendelser, overordnet flåtestyring og spesialisering. En hensiktsmessig fordeling og bruk av utstyr og personell vil kunne gi både faglige og økonomiske nytteeffekter.

Det legges en rekke prinsipper til grunn for den modellen som er foreslått. Det legges særlig vekt på samling av faggrupper, beredskapsmessig styrking og et kunnskapsdrevet brannvesen. Å utvikle brannvesenet som en organisasjon som kan analysere hendelser og omsette dette i både forebyggende arbeid og endrede beredskapsrutiner vurderes som en riktig vei å gå.

Samtidig sies at for å oppnå maksimale synergieffekter av et felles brannvesen, burde alle fagavdelingene vært samlet under ett tak. I mandatet finner man imidlertid ikke rom for den type ombygging eller nybygg, som en slik løsning vil kreve. Det bør derfor forventes at brannvesenet på sikt, med den analysekompetanse som kommer til å utvikles, selv gir anbefalinger om hvordan selskapet skal organiseres for å hente ut både faglige og økonomiske gevinster i fremtiden.

Antall forebyggende personell er gitt henhold til dimensjoneringsforskriften: 1 årsverk pr 10 000 innbyggere (4,9 årsverk for Indre Østfold). Dette kravet endres ikke ved felles brannvesen, men vi oppnår å samle de små stillingene som stort sett er delt og/eller gjemt i andre kommunale funksjoner.

Kravet til ledere i brannvesenet (brannsjef, avdelingsleder forebyggende og avdelingsleder

beredskap) er 1 årsverk pr. 20 000 innbyggere. Ved opprettholdelse av samme antall brannstasjoner og vaktlag (pr. i dag 102 mannskaper) som i dag, er det vanskelig å ta ut maks effekt på ledernivå hva gjelder beredskap.

Den foreslåtte modellen presenterer en modell med 10,3 årsverk for brann faglig, administrativt personell (forebyggende inkludert). Krav enkeltvis er til sammen 12,22. I dag er det et samlet regnskapsmessig avvik på 2,25 årsverk i regionen. I praksis betyr dette at IØBR både vil oppfylle kravene til dimensjonering og imøtekomme organisatoriske behov ved å opprettholde en bemanning som samlet sett er tilnærmet lik dagens situasjon.

Selskapet vil også ha behov for merkantile funksjoner slik som kommunene yter overfor det enkelte brannvesen i dag. Som for de fleste av IKSene vil det være utfordrende for kommunene å hente inn dette i motsvarende besparelser.

Feiertjenesten er selvfinansiert og alle utgifter skal dekkes av et årlig feiegebyr. For felles brannvesen er det vurdert en bemanning på ni feiere inkl. leder og lærling, slik som i dag. Det er pr. dato forskjeller både i beregning av feiegebyr og størrelse på feiegebyret i kommunene. Det må gjøres endringer i dette slik at en får en enhetlig beregning og lik pris til de deltagende kommuner.

Hver kommune har ansvar for å stille til disposisjon hensiktsmessige lokaler for selskapets virksomhet med grunnlag i vedtatt brannstasjonsstruktur av 2014. Det skal utarbeides leieavtaler inkludert FDV. Strøm og fyringsutgifter skal holdes utenfor, for å stimulere IKSet til lavt forbruk. Husleien skal beregnes etter selvkostprinsippet. I utarbeidelsen av leieavtale drar eierne nytte av tidligere erfaringer med etablering av f.eks. Helsehuset.

Budsjettet er basert på regnskapene fra den enkelte brannvesen. Det er også gjort et arbeid for å synliggjøre og ta med eventuelle skjulte kostnader. I de fleste kommunene i brannprosjektet er det funnet avvik på antall årsverk knyttet til administrative brannfaglige funksjoner. I enkelte tilfeller er dette en åpenbar mangel. I andre tilfeller er funksjonen tillagt en annen kommunal stilling uten at tid bruk til brannfaglige oppgaver er dokumentert eller fremkommer i brannvesenets regnskap. Dette representerer i så måte et skjult kostnadsbilde, som nå kommer til syne og som forholdsmessig vil påvirke den enkelte kommunes utgifter overfor et felles selskap.

Ser man bort ifra de relative økningene knyttet til regnskapsmessige avvik fra dimensjoneringsforskriften, vil økningen i netto driftskostnader dreie seg om harmonisering av lønn og ulike ordninger, merkantile tjenester og IKT. Ombygging av brannstasjon (ombygging av Spydeberg og Hobøl brannstasjon er lagt på feierbudsjettet), samt tilbakebetaling av innskutt kapital til kommunene, kommer i tillegg.

Besparelser på sikt vil dreie seg om naturlig avgang/reduksjon av personell som deltar i overordnet vaktfunksjon og lavere investeringskostnader. Det forutsettes at nytt felles brannvesen jobber videre med utalarmeringsrutiner og intern organisering for rasjonell og effektiv drift. Det forventes en generell økning på inntektssiden i form av salg av tjenester, kurs og produkter.

Når vi kommer til innsparinger på investeringssiden, kan selskapet tilpasse bilparken til det som anses som mest hensiktsmessig. I stedet for å investere i store mannskapsbiler, kan man velge mindre og hurtiggående biler, med moderne slukkeutstyr, som en førsteinnsats. Ut ifra den utstyrspark som kommunene har i dag, ventes ikke store investeringer de nærmeste årene.

Den foreslåtte finansieringsmodellen er basert på en vekting av regnskapstall for den enkelte kommune. Prosentandelen som den enkelte kommune er ansvarlig for, er beregnet ut ifra samlet netto driftskostnad. Dette er gjort for at utgiftene i felles brannvesen skal ligge tett opp til dagens kostnadsbilde for den enkelte kommune. Dersom brannvesenet på sikt endrer organisering, vil det være nødvendig å foreta en revisjon av kostnadsfordelingsnøkkelen. Fordelingen omfatter både driftskostnader og kapitalutgifter.

På linje med andre IKS vil IØBR innkreve kostnadene forskuddsvis på kvartalsbasis med avregning etter driftsårets utløp. Dette vil redusere behovet for likviditet i IØBR fra eksterne finansieringskilder som f.eks. kassekreditt i bank. Likevel bør IØBR ha en viss likviditet til disposisjon slik at styrende organer, særlig styret i selskapet og brannsjefen (daglig ledelse), unngår å henvende seg til eierkommunene for å dekke likviditetsbehov som relaterer seg til løpende drift. IØBRs årlige driftsbudsjett vil utgjøre i størrelsesorden 35 millioner kroner og disponibel likviditet bør utgjøre 10-15 % av årsomsetningen. Dette er sikret gjennom kapitalinnskudd fra eierne. For 2015 vil Spydeberg kommunes andel av driftsbudsjettet utgjøre 3,8 millioner kroner. Deltakernes ansvar for selskapets forpliktelser tilsvarer eierandelen. Etter fordelingsnøkkel i kapittel 2.1 i forslag til selskapsavtale utgjør egenandelen for Spydeberg 10,73 %.

Biler og båter skal overdras til IØBR i henhold til taksert markedsverdi. De øvrige eiendeler overdras til IØBR vederlagsfritt. Summen av kapitalinnskudd og tingsinnskudd tilsvarer egenkapitalen for selskapet, som ved etablering vil være 20 mill. kroner.

En tilsvarende sum etableres som lån som vil nedbetales til kommunene over 10 år. Dette betyr at den respektive kommune får tilbakebetalt en sum tilsvarende de verdier som de går inn i selskapet med. Låneordningen innebærer for øvrig kapitalutgifter for selskapet, noe budsjettet tar høyde for. Det forventes for øvrig at selskapet opprettholder likviditeten gjennom økt salg av tjenester.

Spydeberg vil over en 10-årsperiode få tilbakebetalt i størrelsesorden 2.1 millioner kroner for innskutt egenkapital etter selskapsavtalens kapittel 2.4. Etter avtalens kapittel 2.3 forplikter hver av deltakerkommunene seg til å overføre alle eiendeler (utstyr, inventar, dataprogrammer, materiell, kjøretøy og liknende) som eiers eller disponeres av brannvesenet i den enkelte kommune på etableringstidspunktet.

Når det gjelder fremtidige investeringer, så må selskapets styrende organer beslutte disse og sørge for hensiktsmessig finansiering, primært gjennom eksterne finansinstitusjoner. Investeringsbehovet

anses ikke som fremtredende i nærmeste fremtid, men for å skape forutsigbarhet for selskapet vurderes det som fornuftig å avsette et årlig investeringsbeløp, slik som kommentaren til investeringsbudsjettet foreslår.

I det driftsforberedende arbeidet må det gjøres avtaler om både husleie, teknisk vakt (gjelder to av kommunene), sambruk av utstyr og ordninger for deltidsmannskaper som er ansatt i kommunene. Et generelt prinsipp er at den praksis som har vært skal videreføres, så fremt ikke regnskapsoppsettet fra den enkelte kommune er basert på noe annet.

Konklusjon

Faglig sett er det tungtveiende grunner for å slå sammen brannvesenet i Indre Østfold. I fremlagte forslag er det funnet en hensiktsmessig løsning innenfor dagens brannstasjonsstruktur, som forventes å gi effekter innen forebygging, feiing og beredskap.

Selskapet vil oppfylle kravene til dimensjonering og imøtekomme organisatoriske behov ved å opprettholde en bemanning som samlet sett er tilnærmet lik dagens situasjon. Man må imidlertid påregne en utgift knyttet til harmonisering av lønn og tillegg. Trygghetsavtalen gjør det vanskelig å hente ut lønnsmessige besparelser på kort sikt. Ressurser til merkantile tjenester og IKT skal være lagt på et minimumsnivå, og det blir kommunenes oppgave å finne motsvarende besparelser.

Det er funnet løsninger for kostnadsfordeling som skal være rettferdige mot dagens utgiftsnivå for det enkelte brannvesen. Videre er det laget hensiktsmessige ordninger for selskapets egenkapital, og det er sørget for en tilbakebetaling av de anleggs- og omløpsmidler som den enkelte kommune overfører til selskapet. Kommunene vil oppleve kostnadsbildet forskjellig ut ifra sine forutsetninger: Ulike verdier i anleggsmidler og varierende regnskapsmessige avvik.

Ordningen med tilbakebetaling av innskutt kapital medfører økte rammer for selskapet. Ut over dette blir ikke nytt felles brannvesen dyrere enn om kommunene skulle ha oppfylt dimensjoneringsforskriften hver for seg. Indre Østfold Brann og Redning IKS anbefales som felles organisering av brannvesenet i Indre Østfold.

Budsjett-tallene har tatt med skjulte kostnader. Dette er årsaken til at budsjettrammen er høyere for brannvesenet som selskap, enn for brannvesenet som kommunal virksomhet. Skjulte kostnader er utgifter som kommunen har til brannvesenet i dag, men som ligger under andre virksomheter. Dette er blant annet føring av lønn, regnskap, It tjenester, BHT, forsikringer, strøm/fyring, renhold, husleieinntekt til Spydeberg kommune for brannstasjonen på Løvestad, samt enkelte lønnsutgifter. Ved opprettelse av IKSet vil disse kostnadene overføres fra kommunen til selskapet, med tilsvarende

besparelser for kommunen. Enkelte av disse utgiftene kan være vanskelig å hente inn i motsvarende besparelser, f.eks. merkantile tjenester og IKT. Når man ser samlet på budsjettendringene, herunder tilbakebetaling av innskutt kapital, vil driftsutgiftene til brannvesenet i Spydeberg kommune være tilnærmet som i dag. Over tid vil kommunens utgifter også reduseres da antall personer i overordnet vakt vil reduseres, samt at investeringsbehovet for maskiner og utstyr blir mindre.

Rådmannens forslag til innstilling/vedtak:

1. Spydeberg kommune vedtar vedlagte selskapsavtale for Indre Østfold Brann og Redning IKS, med oppstartdato 1. mai 2015.
2. Spydeberg kommune legger til grunn vedlagte forslag til budsjettrammer for Indre Østfold Brann og Redning IKS, som fremkommer i prosjektrapporten.
3. Spydeberg kommune velger … ….og …….. som faste medlemmer i representantskapet for Indre Østfold Brann og Redning IKS. Som varamedlemmer velges henholdsvis … og … .
4. Spydeberg kommune ber valgkomiteen komme med innstilling om styresammensetning, til behandling i representantskapsmøte 24. oktober.
5. Spydeberg kommune gir rådmannsgruppen fullmakt til, i nært samarbeid med representanter for de tillitsvalgte, å starte rekrutteringsprosessen av brannsjef. Ansettelsen skal fullføres av styret for Indre Østfold Brann og Redning IKS.

Komite for miljø. plan og teknikk - 40/2014

KMPT - behandling:

Alternativt forslag fra KrF, Høyre, FrP og Venstre:

Krf, Høyre, FrP og Venstre har gjennomgått sak om Felles brannvesen i Indre Østfold.
Prosjektrapporten virker godt gjennomarbeidet og faglige begrunnelser er lagt til vekt for en større og robust enhet for fremtiden.
Likevel er det noen vurderinger av prosjektgruppen som kan synes tilfeldige og mindre velbegrunnet. Selv om det ikke har vært prosjektgruppens mandat å samlokalisere alle funksjoner til ett sted, skinner det likevel gjennom at dette hadde vært den optimale løsningen. Derfor er valgt løsning kun et suboptimalt kompromiss, som skal kunne tekkes litt av alt.
Den plassering av funksjoner som er foreslått er, slik vi ser det, i strid med faggruppene både for beredskap og forebyggende sine anbefalinger.
I tillegg virker det underlig at Spydeberg/Hobøl skal inn med en større andel av finansiering enn hva Eidsberg bidrar med, på tross av høyere befolkningsgrunnlag.

Forslag til formannskapets innstilling:

1. KMPT tar Prosjektgruppens rapport om Felles brannvesen i indre Østfold til orientering
2. KMPT ber Rådmannsgruppen vurdere en form forIKS/samarbeidsavtale hvor administrasjon og ledelse av brannvesenet samlokaliseres. Øvrige funksjoner blir slik

som de er i dag. En ny ledelse kan jobbe frem mot en samlokalisering av alle enheter påsikt
3. Rådmannen bes legge fram en overordnet økonomisk vurdering av investerings- og driftskostnader for kommunen

Votering:
Rådmannens forslag fikk 0 stemmer alternativt forslag fikk 7 stemmer og ble vedtatt.

KMPT - vedtak:

Endelig vedtak om KMPTs uttalelse til formannskapet:

Forslag til innstilling:

1. KMPT tar Prosjektgruppens rapport om felles brannvesen i Indre Østfold til orientering.
2. KMPT ber Rådmannsgruppen vurdere en form for IKS/samarbeidsavtale hvor administrasjon og ledelse av brannvesenet samlokaliseres. Øvrige funksjoner blir slik som de er i dag. En ny ledelse kan jobbe frem mot en samlokalisering av alle enheter påsikt.
3. Rådmannen bes legge fram en overordnet økonomisk vurdering av investering og driftskostnader for kommunen.

Formannskap - 44/2014

FS - behandling:

Politisk saksordfører: John Dokken
Forslag fra V, KRF, FRP og H:

1. Kommunestyret tar prosjektgruppens rapport om Felles brannvesen i Indre Østfold til orientering.
2. Kommunestyret ber Rådmannsgruppen vurdere en form for IKS/samarbeidsavtale hvor administrasjon og ledelse av brannvesenet samlokaliseres. Øvrige funksjoner blir slik de er i dag. En ny ledelse kan jobbe frem mot en samlokalisering av alle enheter på sikt.
3. En forutsetning for et felles brannvesen i Indre Østfold må være en effektivisering og kvalitetsforbedring innenfor dagens kostnadsramme.

Votering: Enstemmig som foreslått av V, Krf, FRP og H

SPYDEBERG KOMMUNE

FS - vedtak:

ENDELIG INNSTILLING TIL KOMMUNESTYRET BLIR DA:

1. **Kommunestyret tar prosjektgruppens rapport om Felles brannvesen i Indre Østfold til orientering.**
2. **Kommunestyret ber Rådmannsgruppen vurdere en form for IKS/samarbeidsavtale hvor administrasjon og ledelse av brannvesenet samlokaliseres. Øvrige funksjoner blir slik de er i dag. En ny ledelse kan jobbe frem mot en samlokalisering av alle enheter på sikt.**
3. **En forutsetning for et felles brannvesen i Indre Østfold må være en effektivisering og kvalitetsforbedring innenfor dagens kostnadsramme.**

Vedlegg:

1.Selskapsavtale, IØBR IKS. 15.08.14
2.Prosjektrapport, felles brannvesen. 17.08.14
3.Delrapport Faggruppe beredskap 28.04.14
4.Delrapport Fagruppe forebyggende 17.03.14

Indre Østfold Brann og Redning IKS

Selskapsavtale

Åsmund Kobbevik

15.08.2014

INNHOLD

Kapittel I. Selskapsinformasjon 2

1.1. Selskapets navn 2

1.2. Deltakere i selskapet 2

1.3. Selskapets hovedkontor 2

1.4. Selskapets formål 2

1.5 Delegasjon av myndighet 2

Kapittel II. Ansvar og finansiering 3

2.1 Eierandel og deltakeransvar 3

2.2 Finansieringsmodell 3

2.3 Innskuddsplikt 4

2.4 Egenkapital og gjeld 4

2.5 Lokaler 5

Kapittel III. Styringsstruktur 5

3.1. Representantskapet 5

3.2. Representantskapets oppgaver 6

3.3. Styret 7

3.4. Styrets oppgaver 7

3.5. Daglig leder 8

Kapittel IV. Forvaltning 8

4.1. Selskapets representasjon 8

4.2. Regnskapsføring og revisjon 8

4.3. Budsjett og regnskap 8

4.4. Låneramme 9

4.5. Godtgjørelse til representanter i styrende organer 9

4.6. Ansettelsesvilkår 9

Kapittel V. Om selskapsavtalen 9

5.1. Endring av selskapsavtalen 9

5.2. Utvidelse av selskapet 9

5.3. Uttreden fra selskapet 10

5.4. Oppløsning av selskapet 10

5.5. Ikrafttredelse 10

5.6 Tvister 10

5.6. Andre bestemmelser 10

KAPITTEL I. SELSKAPSINFORMASJON

1.1. SELSKAPETS NAVN

Indre Østfold Brann og Redning IKS (heretter IØBR) er et interkommunalt selskap, opprettet med hjemmel i lov om interkommunale selskaper lov av 29. januar 1999 nr. 6 (IKS-loven). Selskapet er et selvstendig rettssubjekt registrert i Foretaksregisteret.

1.2. DELTAKERE I SELSKAPET

Selskapet eies av kommunene Askim, Eidsberg, Hobøl, Marker, Skiptvet, Spydeberg og Trøgstad.

1.3. SELSKAPETS HOVEDKONTOR

Selskapets hovedkontor er i Eidsberg kommune.

1.4. SELSKAPETS FORMÅL

Selskapet skal sikre Indre Østfolds innbyggere og tilreisende rask og effektiv innsats ved branner og ulykker. Videre skal det drives utstrakt forebyggende virksomhet og være et kostnadseffektivt, moderne redningskorps med god kvalitet på personell og utstyr. HMS-arbeid skal være rettesnoren for effektiv og sikker innsats ved alle hendelser.

1.5 DELEGASJON AV MYNDIGHET

IØBR har på vegne av eierkommunene ansvar for oppfølging av brannvernlovgivningen med forskrifter vedrørende brannberedskap og forebyggende arbeid jf.:

- Lov av 14. juni 2002 nr. 20 om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernloven)
- Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn
- Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen
- Forskrift om håndtering av brannfarlig, reaksjonsfarlig og trykksatt stoff mv

Kommunestyrene delegerer kommunestyrets myndighet etter Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernloven) av 14. juni 2002 nr. 20 med tilhørende forskrifter til brannsjefen i IØBR.

Rammen for delegering omfatter ikke viktige og prinsipielle saker eller saker/områder som loven legger til kommunestyret selv.

Viktige og prinsipielle saker vil normalt være:

- Dokumentasjon av brannvesenet
- Plan for brannvernarbeidet
- Tvangsmulkt
- Tvangsgjennomføring av pålegg

For avgjørelser truffet av brannsjefen vil brannstyret bli klageinstans, og for avgjørelser truffet av kommunestyret vil DSB bli klageinstans.

KAPITTEL II. ANSVAR OG FINANSIERING

2.1 EIERANDEL OG DELTAKERANSVAR

Deltakernes ansvar for selskapets forpliktelser tilsvarer eierandelen.

Eierandelen er fordelt ut ifra hva det enkelte brannvesen ville kostet som frittstående, etter dagens brannvesenstruktur. Prosentandelen som den enkelte kommune er ansvarlig for, er beregnet ut ifra samlet netto driftskostnad.

Eierandelen er som følger:

Kommune	**Andel (%)**
Askim	29,67
Eidsberg	19,36
Spydeberg	10,73
Hobøl	10,73
Trøgstad	11,24
Skiptvet	9,00
Marker	9,27
Sum	100,00

2.2 FINANSIERINGSMODELL

Kostnadsfordelingsnøkkelen er lik eierandelen, og er basert på en vekting av regnskapstall for den enkelte kommune. Driftsutgifter inkl. finansutgifter i selskapet skal fordeles mellom deltakerkommunene i samsvar med kommunenes eierandeler. Dette betales på forskudd som et kvartalsvis a-kontobeløp.

Eierandel og kostnadsfordeling skal revideres etter 4 år, i 2018. Grunnlaget for fordeling skal være de faktiske kostnader knyttet til selskapets virksomhet, og i henhold til vedtatt risiko- og sårbarhetsanalyse (brannordning) for virksomheten.

Dersom en kommune velger å ha en beredskap som er bedre enn vedtatte norm, må dette betales av den enkelte kommune alene.

I tilfelle storbrann eller ved uforutsette hendelser utover det normale, dekkes kostnader på inntil 250.000 kroner etter den fastsatte fordelingsnøkkelen. Det overskytende dekkes av den skadelidte kommune alene.

2.3 INNSKUDDSPLIKT

Tinginnskudd

Hver av deltakerkommunene forplikter seg til å overføre alle eiendeler (utstyr, inventar, dataprogrammer, materiell, kjøretøy og liknende) som eies eller disponeres av brannvesenet i den enkelte kommune på etableringstidspunktet som nevnt under pkt. 5.5.

Biler og båter skal overdras til IØBR til taksert verdi, jf. vedlegg. Samlet verdi etter markedspris er satt til 16 178 000.

Kapitalinnskudd

Disponibel likviditet bør utgjøre min. 10-15 % av årsomsetningen. Ved etablering skyter derfor eierkommunene inn et samlet beløp pålydende 3 822 000, med fordeling etter eierandel.

2.4 EGENKAPITAL OG GJELD

Tinginnskudd og kapitalinnskudd utgjør selskapets egenkapital ved etableringstidspunktet, og vil ved oppstart være 20 millioner kroner. Tilsvarende etableres som 10-årig serielån som skal tilbakebetales til eierkommune.

I henhold til nedenstående tabell etableres det likelydende låneavtaler med den enkelte kommune. Renten baseres på kommunalbankens flytende rente og fastsettes når lånet opprettes.

Kommune	Tinginnskudd	Kapitalinnskudd	Lånebeløp
Askim	6535667	1133987	7669654
Eidsberg	3757000	739939	4496939
Spydeberg	1718833	410101	2128934
Hobøl	1718833	410101	2128934
Trøgstad	1675000	429593	2104593
Skiptvet	325000	343980	668980
Marker	447667	354299	801966
Sum	16178000	3822000	20000000

2.5 LOKALER

Hver kommune har ansvar for å stille til disposisjon hensiktsmessige lokaler for selskapets virksomhet med grunnlag i vedtatt brannstasjonsstruktur av 2014. Det utarbeides leieavtaler der husleien skal beregnes etter selvkostprinsippet.

KAPITTEL III. STYRINGSSTRUKTUR

3.1. REPRESENTANTSKAPET

Representantskapet er selskapets øverste myndighet.

Representantskapet består av to representanter fra hver kommune som til sammen utgjør selskapets øverste eierorgan. Vedkommende kommunestyre velger selv sine representantskapsmedlemmer med personlige varamedlemmer. Funksjonstiden følger kommunestyreperioden.

Representantskapet velger både leder og nestleder.

Representantskapet følger IKS-lovens §§ 8 og 9 for innkalling og saksbehandling.

Representantskapet er vedtaksdyktig når deltakerne som er til stede utgjør minst 2/3 av stemmene. Som representantskapets beslutning gjelder flertallsavgjørelse. Ved stemmelikhet er møtelederens stemme avgjørende.

Representantskapet har til sammen 9 stemmer etter følgende fordeling:

Kommune	Antall stemmer
Askim	2
Eidsberg	2
Hobøl	1
Marker	1
Skiptvet	1
Spydeberg	1
Trøgstad	1
Sum	9

Styreleder og daglig leder har i plikt til å møte i representantskapet.

3.2. REPRESENTANTSKAPETS OPPGAVER

Representantskapet trer ordinært sammen 2 ganger årlig; etter at revidert regnskap foreligger og når grunnlaget for kommende budsjettrammer er klart.

Representantskapsmøtet behandler:

- Årsmelding og regnskap
- Disponering av driftsresultatet
- Handlings- og økonomiplan og årsbudsjett
- Rammer for låneopptak og tilskudd fra deltakerne
- Fastsettelse av eierstrategi (hvert 4. år)
- Valg av revisor (hvert 4. år)
- Valg av valgkomite (hvert 4. år)
- Valg av styre etter forslag fra valgkomiteen (hvert 2. år)
- Godtgjøring til styret
- Andre saker som er forberedt ved innkallingen

3.3. STYRET

Styret skal ha 7 eiervalgte medlemmer og 3 numerisk valgte varamedlemmer. Styremedlemmene velges for 2 år av gangen. Representantskapet velger styrets leder og nestleder. Styret fungerer inntil nytt styre er valgt og konstituert.

Daglig leder eller representantskapsmedlem kan ikke være medlem av styret.

Styret følger IKS-lovens §§ 11 og 12 for innkalling og saksbehandling.

Styret er beslutningsdyktig når minst 4 medlemmer er til stede, herunder enten leder eller nestleder.

Hvert styremedlem har en stemme og som styrets beslutning gjelder flertallsavgjørelse. Ved stemmelikhet er møtelederens stemme avgjørende. Har styret kun 4 stemmeberettigede medlemmer kreves enstemmighet for å treffe gyldig vedtak.

Daglig leder har rett og plikt til å være til stede, med tale- og forslagsrett, på styremøtene.

De ansattes representanter har møte- og talerett i tråd med kommunelovens § 26, og når slik rett fremgår av avtale mellom partene i arbeidslivet. Antall ansatte i selskapet vil påvirke de ansattes representasjon i styret, jfr. § 10 i IKS-loven. Daglig leder og daglig leders stedfortreder kan ikke representere de ansatte i styret.

3.4. STYRETS OPPGAVER

Styret skal sørge for at:

- selskapet drives i tråd med eiers formål og selskapets styringsdokumenter, og innenfor vedtatte budsjetter
- representantskapets vedtak og retningslinjer gjennomføres og etterfølges
- selskapet er organisert på en slik måte at virksomheten drives mest mulig kostnadseffektivt
- selskapets regnskapsføring og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll

Styret ansetter daglig leder for selskapet, og fastsetter de retningslinjer som daglig leder skal følge. Styret fører tilsyn med daglig leders ledelse av virksomheten.

Styrets leder er selskapets representant under lønnsforhandlinger.

De ansattes representanter i styret kan ikke delta ved behandling av saker som gjelder arbeidsgivers forberedelse til forhandlinger med arbeidstakerne, arbeidskonflikter eller rettstvister med arbeidstakerorganisasjoner.

3.5. DAGLIG LEDER

Brannsjef er daglig leder.

Daglig leder forestår den daglige ledelsen av selskapets drift, og har ansvar for at de pålegg og retningslinjer som gis av styret følges opp.

Daglig leder er sekretær for styret og har ansvar for at de saker som legges frem til behandling er forsvarlig utredet.

Daglig leder rapporterer til styret og skal holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten.

Daglig leder forestår den daglige personalforvaltning.

Saker av uvanlig art eller av stor betydning for selskapet inngår som hovedregel ikke i den daglige ledelse, jfr. IKS-lovens § 14, tredje ledd.

Daglig leder anviser selskapets utgifter. Utgifter til daglig leder personlig eller i saker hvor det foreligger inhabilitet anvises av styrets leder.

KAPITTEL IV. FORVALTNING

4.1. SELSKAPETS REPRESENTASJON

Styret representerer selskapet utad og tegner dets firma.

Styret kan beslutte at styrets leder og daglig leder sammen kan tegne dets firma.

Daglig leder representerer selskapet utad i saker som faller inn under dennes myndighet.

4.2. REGNSKAPSFØRING OG REVISJON

Selskapets regnskaper avlegges etter de til enhver tid gjeldende kommunale regnskapsprinsipper.

Som revisor skal selskapet benytte Indre Østfold Kommunerevisjon IKS, dersom ikke annet er avtalt med eierne.

4.3. BUDSJETT OG REGNSKAP

Representantskapet skal behandle selskapets regnskap og budsjett i tråd med § 5 i ”Forskrift om årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for interkommunale selskaper”.

Styrets forslag til økonomiplan og budsjett skal oversendes eierne innen 15. september før budsjettåret.

4.4. LÅNERAMME

Selskapet kan ta opp lån for finansiering av vedtatte investeringer. Representantskapet vedtar rammene for selskapets låneopptak. Låneopptaket skal fremkomme i handlingsplanen.

Rammen for selskapets samlede låneopptak er begrenset oppad til 40 millioner kroner.

4.5. GODTGJØRELSE TIL REPRESENTANTER I STYRENDE ORGANER

Representantskapet fastsetter godtgjørelse til styret og styreleder.

4.6. ANSETTELSESVILKÅR

Selskapet skal være medlem av KS og følger den kommunale hovedtariffavtalen og avtaleverket for øvrig, som er fremforhandlet mellom partene i arbeidslivet.

De ansatte skal sikres pensjon i tråd med bestemmelser for kommunal sektor. Selskapet skal være medlem av pensjonsordningen i KLP.

KAPITTEL V. OM SELSKAPSAVTALEN

5.1. ENDRING AV SELSKAPSAVTALEN

Representantskapet kan foreslå endringer i selskapsavtalen med 2/3 flertall. Endringer som omfatter IKS-lovens § 4, tredje ledd, krever tilslutning av eierne gjennom likelydende vedtak i de respektive kommunestyrer/bystyrer.

Dersom selskapsavtalen er til behandling i kommunestyrene, gjelder følgende ordning: Likelydende vedtak i 2/3 av kommunene er bestemmende. Den eller de kommuner som har et vedtak som avviker fra dette, må behandle avtalen på nytt. Alternativene blir da å enten gjøre et likelydende vedtak som flertallet eller å tre ut av samarbeidet. Kommuner over 10 000 innbyggere har som kommunestyrer dobbeltstemme i denne ordningen.

5.2. UTVIDELSE AV SELSKAPET

Selskapet kan bare utvides ved enstemmig beslutning av eierne. Det samme gjelder for sammenslutning med annet selskap.

5.3. UTTREDEN FRA SELSKAPET

En deltaker kan med 1 års skriftlig varsel si opp sitt deltakerforhold. Uttreden reguleres av IKS-lovens § 30.

5.4. OPPLØSNING AV SELSKAPET

En eventuell oppløsning av selskapet følger IKS-lovens § 32 om oppløsning.

Ved oppløsning fordeler eierkommunene selskapets eiendeler, og er forholdsmessig ansvarlig for andel av selskapets forpliktelser i samsvar med eierandel.

5.5. IKRAFTTREDELSE

Denne selskapsavtalen trer i kraft 01.05.2015

5.6 TVISTER

Ved tvist om tolkning av denne selskapsavtalen skal lov om interkommunale selskaper gjelde foran selskapsavtalen.

Ved tvist søkes dette løst gjennom mekling mellom partene.

Verneting er i den rettskrets hvor selskapet har sitt hovedkontor.

5.6. ANDRE BESTEMMELSER

For selskapet gjelder den til enhver gjeldende lov om interkommunale selskaper.

I tillegg til selskapsavtalen danner eierstrategien selskapets styringsdokumenter.

Vedlagt denne avtalen er oversikt over taksert utstyr fra 09.07.14.

Selskapsavtalen signeres i 8 eksemplarer, hvorav eierne beholder ett eksemplar hver og ett eksemplar beholdes av selskapet.

Kommune	Vedtatt i kommunestyre	Ordførers underskrift
Askim		
Eidsberg		

Hobøl		
Marker		
Skiptvet		
Spydeberg		
Trøgstad		

Rapport

Felles brannvesen i Indre Østfold

Prosjektgruppens levering 17.08.14

INNHOLD

Sammendrag 2
1.0 Rammer for prosjektet 4
1.1 Mandat 4
2.1 Forventede nytteeffekter 4
1.2 Organisering 5
1.3 Levering 5
1.4 Brannstudien 6
2.0 Praktisk Forståelse mandatet 7
2.1 Organisering, dimensjonering og budsjett 7
2.2 Utdypende om føringer 7
3.0 Faggruppenes leveringer 11
3.1 Forebyggende gruppe 11
3.2 Beredskapsgruppen 12
4.0 Prosjektgruppens forslag 13
4.1 Organisering av samarbeidet 13
4.2 Vektlagte Prinsipper 13
4.3. Fordeling av personell 14
4.4. Dimensjonering av tjenesten 14
4.5 Beskrivelse av modellen 15
4.6 Alternative modeller 18
5.0 Økonomi 20
5.1 Budsjettt 20
5.2 Kostnadsfordeling 25
5.3 Innskutt kapital 26
5.4 Investeringer 27
6.0 Driftsforberedelser 28
6.1 Fysisk tilrettelegging 28
6.1 Avtaler 28
6.2 Ansettelser 29
Vedlegg 30

SAMMENDRAG

Prosjekt Felles brannvesen i Indre Østfold ble etablert i 2013 med følgende mandat fra kommunestyrene i Askim, Eidsberg, Hobøl, Marker, Skiptvet, Spydeberg og Trøgstad: «Utredningen gjelder felles brannvesen med en felles ledelse, forebyggende avdelinger og beredskapsavdeling hvor den lokale beredskapen er ivaretatt ved å opprettholde brannstasjon og utrykningsenhetene lokalt.»

Det angis en rekke forventede effekter ved å organisere brannvesenet som et felles selskap i regionen. Den nylig utgitte brannstudien underbygger dette, og innen forebygging finnes det dokumenterte effekter av å ha interkommunale brannvesen som dekker et større innbyggertall.

Rådmannsgruppen er styringsgruppe for prosjektet, og har forklart mandatet dithen at alle brannstasjoner skal opprettholdes som operative utgangspunkter for lokal beredskap. Prosjektet skal ikke komme med forslag om å bygge en ny brannstasjon. Budsjettrammen for nytt selskap skal ta utgangspunkt i det brannvesenet koster kommunene i dag, under forutsetning av at kommunene har oppfylt kravene til dimensjonering av tjenesten.

Prosjektet har vært organisert med 2 faggruppen (forebygging og beredskap) og med en sentral prosjektgruppe. De tillitsvalgte har deltatt i alle grupper. Hovedverneombud har også vært representert. Prosjektet har fått ekstern bistand av Nils-Erik Haagenrud, brannsjef i Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS.

Kommunestyrene har i løpet av prosjektperioden vedtatt en trygghetsavtale som beskriver hvilke prinsipper, rettigheter og forpliktelser som skal legges til grunn ved overføring av de ansatte fra de respektive kommunale brannvesen til selskapet.

Foreliggende rapport foreslår å organisere brannvesenet i Indre Østfold som et interkommunalt selskap, kalt Indre Østfold Brann og Redning IKS (heretter IØBR). Det foreslås å plassere administrasjonen og forebyggende gruppe sammen i Eidsberg, feierne i Spydeberg. I Askim plasseres en ekstra beredskapsperson på dagtid. Vaktlagene ved hver stasjon opprettholdes som i dag. Det legges en rekke prinsipper til grunn for å velge denne type organisering. Det legges særlig vekt på samling av faggrupper, beredskapsmessig styrking og et kunnskapsdrevet brannvesen.

Ved å slå sammen brannvesen fra de enkelte kommunene reduseres kravet til antall personell i adminstrative brannfaglige stillinger. Foreslått modell henter ut deler av denne effekten, men med opprettholdelse av dagens brannstasjonsstruktur er det vanskelig å få ut maksimal effekt. Selskapet vil ha behov for merkantile funksjoner som kommunene yter overfor det enkelte brannvesen i dag. Som for de fleste av IKSene vil det være utfordrende for kommunene å hente inn dette i motsvarende besparelser.

Budsjettet er basert på regnskapene fra de enkelte brannvesen. De fleste av kommunene vil oppleve en kostnadsøkning som tilsvarer å oppfylle kravet til dimensjoneringsforskriften. Samlet sett vil harmonisering av lønn, merkantile tjenester og drift av IKT utgjøre en økning i netto kostnader. Ombygging av stasjonene i Eidsberg og Spydeberg kommer i tillegg.

Feiertjenesten er selvfinansiert og alle utgifter skal dekkes av et årlig feiegebyr. Det er vurdert en bemanning som i dag. Det er pr. dato forskjeller både i beregning av feiegebyr og størrelse på

feiegebyret i kommunene. Det må gjøres endringer i dette slik at en får en enhetlig beregning og lik pris til de deltagende kommuner.

Kommunene vil over tid få tilbakebetalt en sum tilsvarende markedsverdien av biler og båter som de går inn i selskapet med. Dette fremkommer som kapitalutgifter i budsjettet.

Besparelser på sikt vil dreie seg om naturlig avgang/reduksjon av personell som deltar i overordnet vaktfunksjon og lavere investeringskostnader. Det forutsettes at nytt felles brannvesen jobber videre med utalarmeringsrutiner og intern organisering for rasjonell og effektiv drift. Det forventes en generell økning på inntektssiden i form av salg av tjenester, kurs og produkter.

Når vi kommer til innsparinger på investeringssiden, kan man tilpasse bilparken til det som anses som mest hensiktsmessig. I stedet for å investere i store mannskapsbiler, kan man velge små hurtiggående biler, med moderne slukkeutstyr, som en førsteinnsats. Ut ifra den utstyrspark som kommunene har i dag, ventes ikke store investeringer de nærmeste årene.

Den foreslåtte finansieringsmodellen er basert på en vekting av regnskapstall for den enkelte kommune. Prosentandelen som den enkelte kommune er ansvarlig for, er beregnet ut ifra samlet netto driftskostnad.

I det driftsforberedende arbeidet må det gjøres avtaler om både husleie, teknisk vakt (gjelder to av kommunene), sambruk av utstyr og ordninger for deltidsmannskaper som er ansatt i kommunene. Et generelt prinsipp er at den praksis som har vært skal videreføres, så fremt ikke regnskapsføringen fra den enkelte kommune tilsier noe annet.

1.0 RAMMER FOR PROSJEKTET

1.1 MANDAT

Prosjekt Felles brannvesen i Indre Østfold ble etablert i 2014 med følgende mandat fra kommunestyrene: «Utredningen gjelder felles brannvesen med en felles ledelse, forebyggende avdelinger og beredskapsavdeling hvor den lokale beredskapen er ivaretatt ved å opprettholde brannstasjon og utrykningsenhetene lokalt.»

I mandatet forstås begrepet «avdeling/er» som «arbeid», og er ikke ment å legge føringer på prosjektets tegning av organisasjonskart. Alle brannstasjoner skal imidlertid opprettholdes som operative utgangspunkter for lokal beredskap. Prosjektet skal ikke komme med forslag om å bygge en ny brannstasjon.

Dimensjonering og organisering av brannvesenet skal gjøres med utgangspunkt i gjeldende forskrifter og felles ROS-analyse, og med hensyn på synergier og effektiviseringsgevinster. Service- og tjenestenivå skal beskrives. Budsjettrammen for nytt selskap skal ta utgangspunkt i det brannvesenet koster kommunene i dag, under forutsetning av at kommunene har oppfylt kravene til dimensjonering av tjenesten.

2.1 FORVENTEDE NYTTEEFFEKTER

I saken som går forut for vedtak i kommunene går det frem at det forventes økt kvalitet på tjenestene ved å etablere et felles brannvesen i Indre Østfold. Man ønsker seg større enheter for å sikre en effektiv, systemrettet og profesjonell ledelse. Det forventes at et felles brannvesen vil kunne gi stordriftsfordeler og på sikt gi innsparinger. Et felles brannvesen vil være et bedre utgangspunkt for å samle og utvikle kompetanse. Som arbeidsplass regner man med at det vil bli lettere å holde på og rekruttere personell.

DSBs tilsynsaksjon fra 2010-13 har gjort funn som viser gjennomgående at større brannvesen jobber bedre med forebyggende virksomhet[1]:

- Høyere kvalitet i det brannforebyggende arbeidet for interkommunale brann- og redningsvesen enn for kommunale.
- Kvaliteten øker med antall innbyggere som brannvesenet dekker
- Brann- og redningsvesen med egen forebyggende avdeling jobber bedre med forebygging

Forskjellene ser man på blant annet kvalitetssikring og rapportering av tilsyn; kjennskap til og arbeid med ROS; vedtak om tilsyn i andre objekter enn særskilte brannobjekter; om man melder ifra om forhold som er i strid med plan- og bygningsloven.

Innen beredskap ser man blant annet bedre muligheter for å håndtere større hendelser, overordnet flåtestyring og spesialisering. En hensiktsmessig fordeling og bruk av utstyr og personell vil kunne gi både faglige og økonomiske nytteeffekter.

[1] *Kilde: DSBs tilsynsaksjon 2010-13, Brannstudien s. 69-70*

1.2 ORGANISERING

Oppdragsgiver for prosjektet er kommunene Askim, Eidsberg, Hobøl, Marker, Skiptvet, Spydeberg og Trøgstad (7K), der styringsgruppen utgjøres av rådmannsgruppen for kommunene, samt to representanter for de tillitsvalgte. Askim kommune er vertskommune for prosjektlederen.

Alle kommunene er representert med deltakere i prosjektstrukturen. De tillitsvalgtes organisasjoner (NITO, Fagforbundet og Delta), samt hovedverneombudene er også representert.

Prosjektet er organisert med sentral prosjektgruppe og to faggrupper. Faggruppene tar for seg henholdsvis beredskapstjenester og forebyggende arbeid. Den sentrale prosjektgruppen tar for seg administrasjon, økonomi og organisering, og er ansvarlig for koordinering av prosjektet og den samlede leveringen.

1.2.1 PROSJEKTGRUPPEN

Anne-Jorunn Nilsen	HTV Fagforbundet	Eidsberg
Elin Berg	HTV Fagforbundet	Hobøl
Freddy Hagen	HVO	Marker
Ingrid Helland	Personalleder	Spydeberg
Knut Bjørnstad	Brannsjef	Skiptvet
Per Fjeldstad	Brannsjef	Askim/Spydeberg/Hobøl/Trøgstad
Tor-Anders Olsen	Rådmann	Trøgstad
Vidar Husa	Brannsjef	Eidsberg
Åsmund Kobbevik	Prosjektleder (leder og sekretær)	Interkommunal

1.2.2 EKSTERN RESSURS

Brannsjef i Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS, Nils-Erik Haagenrud, er prosjektets eksterne veileder. Han var selv med og etablerte et felles brannvesen i Hedmark, der 10 kommuner med samme innbyggertall som i Indre Østfold, men med vesentlig større areal, dannet et IKS.

Haagenrud er leder for Norsk brannbefals landsforbund. Han har også vært med på å utarbeide brannstudien, og har således brakt inn de nyeste tankene for brannarbeid- og samarbeid.

1.3 LEVERING

Prosjektet var opprinnelig delt i to, med en utredningsfase og en driftsforberedende fase. Som en avsluttende del av utredningsfasen skulle prosjektet levere en modell for organisering av felles brannvesen, samt selskapsavtale, med plan om behandling i kommunestyrene innen mai 2014.

Etter en gjennomgang av modellforslaget med sentrale politikere[2] ble det klart at man ikke ønsket en behandling av felles brannvesen i Indre Østfold før budsjettet var klart. Behandling i kommunestyrene ble dermed utsatt til etter sommerferien 2014.
En konsekvens av dette er at arbeidet med driftsforberedelser må avvente, og at oppstart for et nytt felles brannvesen blir utsatt fra 1. januar til 1. mai 2015.
Faggruppene har hver for seg levert sine to delrapporter, som er vedlagt. Foreliggende hovedrapport er utarbeidet av prosjektgruppen, der signalene fra faggruppene er forsøkt implementert i en felles modell. Til rapporten er det også vedlagt en selskapsavtale for Indre Østfold Brann og Redning IKS.

1.4 BRANNSTUDIEN

I desember i fjor utkom Brannstudien. Dokumentet er utarbeidet av en arbeidsgruppe nedsatt av Justisdepartementet og DSB, som har vurdert brann- og redningsvesenets organisering og ressursbruk på landsbasis.

Brannstudien sier at det er behov for kvalitetsforbedringer i det norske brannvesenet:

- De er ikke gode nok til å håndtere store og komplekse hendelser, for eksempel kompliserte transportulykker.
- Det er lite systematisk læring fra hendelser, både internt og på tvers av brann- og redningsvesenene.
- Det er gjennomgående liten bevissthet og kompetanse knyttet til ROS-arbeid.
- De er for lite kunnskapsdrevet, få brann- og redningsvesen bruker tilgjengelige data om hendelser godt nok til å videreutvikle egen beredskap og forebyggende arbeid.
- Særlig i de små brann- og redningsvesenene er det få hendelser, noe som gjør at en ikke klarer å bygge erfaring for å håndtere hendelsene når de kommer.
- Mindre brann- og redningsvesen med færre ansatte har færre spesialister, og for å kunne håndtere komplekse hendelser kreves det ofte spesialistkompetanse. Det kan være hendelser som involverer farlig gods og farlige stoffer, redningsinnsats til sjøs (RITS), tauredning eller høyhus som har kollapset.

Brannstudien argumenterer for større brannvesen-distrikt i Norge: Dette må til for å bygge faglige kompetente miljøer – forebyggende og beredskap. Studien anbefaler brann- og redningstjenesten som et fortsatt kommunalt ansvar. Beredskap med lokal tilhørighet og kort responstid er viktig.

Det legges videre vekt på at det lokale ROS-arbeidet skal tillegges mer vekt i dimensjoneringen av brannvesenet. Brannvesenets evne til evaluering, analyse og kvalitetsarbeid blir viktig i fremtidens brann- og ulykkesarbeid.

Det er lagt frem 3 modeller for organisering av brannvesen: A – 18/19 brannvesen på landsbasis, B – 1 brannvesen pr. ca. 100 000 innb., C – 1 brannvesen pr. min. 20 000 innb.

Det er ikke tatt stilling til om det skal etableres nye brannvesenstrukturer som et overordnet krav, men under årets brannvesenkonferanse ble det lagt svært mye vekt på større brannvesen for å øke robusthet og kvalitet på brann- og redningsarbeidet i landet.

[2] Møte med ordførere, gruppeledere og rådmenn fra deltakerkommunene 6.5.2014

2.0 PRAKTISK FORSTÅELSE MANDATET

2.1 ORGANISERING, DIMENSJONERING OG BUDSJETT

Det er lagt flere føringer til grunn for prosjektgruppens arbeid:

- Organisering/plassering av brannvesenet og dets personell skal ta hensyn til at
  - Alle brannstasjoner skal opprettholdes som operative utgangspunkter for lokal beredskap.
  - Prosjektet skal ikke komme med forslag om å bygge en ny brannstasjon.
- Dimensjonering av brannvesenet skal
  - Sørge for at dimensjoneringsforskriften er oppfylt
  - Ta hensyn til felles ROS-analyse
  - Sørge for at ansatte i dagens kommunale brannvesen har jobb i det nye selskapet (Trygghetsavtalen).
- Budsjettrammen for nytt selskap skal ta utgangspunkt i det brannvesenet koster kommunene i dag, under forutsetning av at kommunene har oppfylt kravene til dimensjonering av tjenesten.

Med dette som grunnlag skal prosjektgruppen finnes en felles modell for nytt felles brannvesen, der det tas utgangspunkt i beredskapsgruppens og forebyggende gruppes anbefalinger.

I driftsforberedende fase vil service- og tjenestenivå beskrives nærmere.

2.2 UTDYPENDE OM FØRINGER

2.2.1 DIMENSJONERINGSFORSKRIFTEN

Kravene i dimensjoneringsforskriften til forebyggende tjenester og beredskapsarbeid er absolutt (dvs. minstekrav som håndheves av direktoratet for brann og samfunnssikkerhet) og fremsatt i faggruppenes rapporter på henholdsvis side 6 (forebyggende) og 6-7 (beredskap).

Forskriftens krav til årsverk innenfor administrative brannfaglige funksjoner ser slik ut for kommunene i Indre Østfold enkeltvis:

Krav til årsverk pr kommune	brannsjef	leder beredskap	leder forebyggende	inspektør	
Askim	0,75	0,75	0,75	1,5	
Eidsberg	0,55	0,55	0,55	1,1	
Spydeberg/Hobøl	0,55	0,55	0,55	1,1	
Trøgstad	0,25	0,25	0,25	0,5	
Skiptvet	0,17	0,17	0,17	0,35	
Marker	0,17	0,17	0,17	0,35	**Totalt**
Sum	**2,44**	**2,44**	**2,44**	**4,9**	**12,22**
For IØ samlet	**1**	**1**	**1**	**4,9**	**7,9**

Totalt sett er kravet til antall administrative brannfaglige årsverk 12,22.

I et samlet brannvesen for Indre Østfold vil kravene for brannsjef, leder beredskap og forebyggende, samt inspektører (forebyggende) være 7,9 årsverk. Med opprettholdelse av samme antall brannstasjoner og vaktlag, vil det imidlertid ikke være mulig å redusere beredskapsledelsen slik dimensjoneringsforskriften gir rom for.

Det henvises til beredskapsgruppens rapport for gjengivelser av krav til vaktlag og overordnet vakt.

2.2.2 FELLES ROS-ANALYSE

ROS står for Risiko Og Sårbarhet. ROS-analysen er et av de viktigste grunnlagsdokumentene for dimensjoneringen av brannvesenet.

Arbeidet med ROS er nødvendig for å kartlegge hvilke faktorer i Indre Østfold som representer en særlig utfordring for brann- og redningsarbeidet. Da tenker man blant annet på befolkning og bebyggelse, næring, infrastruktur og landskap/miljø.

Samtidig skal ROS-analysen ta for seg de forutsetninger som brannvesenet har i dette risikobildet. Bemanning, avtaler med andre innsatsstyrker, slokkevannsressurser og responstid fra brannstasjon til utsatte objekter og områder er her viktige momenter.

Utforming av en felles ROS-analyse for Indre Østfold har vært en viktig del av prosjektets arbeid. Det har også blitt avholdt en fellessamling med alle gruppene hvor felles ROS-analyse ble gjennomgått. Som en del av dette ble ulike hendelsesscenarier presentert. Dette blir vurdert mot mulige tiltak og dimensjonering av brannvesenet.

ROS-analysen for Indre Østfold tilsier ikke at beredskapen må økes ut over dimensjoneringsforskriftens krav.

2.2.3 TRYGGHETSAVTALEN

Arbeidsmiljøloven kap. 16 regulerer ansattes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse. Med denne som bakgrunn har prosjektet utarbeidet en trygghetsavtale. Trygghetsavtalen er vedtatt i alle kommunestyrene.

Utarbeidelse av trygghetsavtaler for ansatte er kjent fra tilsvarende omorganiseringsprosesser andre steder. Prosjekt felles brannvesen i Indre Østfold har blant annet sett hen til avtalen som ble vedtatt i forbindelse med etableringen av Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS.

Avtalen gjelder overgangen fra kommune til interkommunalt selskap/samarbeid, og det er kommunen som inngår avtalen med de ansatte. Avtalen beskriver hvilke prinsipper, rettigheter og forpliktelser som skal legges til grunn ved overføring av de ansatte fra de respektive kommunale brannvesen og til det nye brannselskapet/samarbeidet.

Prinsippene som fremmes i trygghetsavtalen i pkt 2.3 og 2.4 tilsier at de som arbeider i brannvesenet i dag skal også få jobb i nytt brannvesen, og motta samme lønn og ytelser som i det lokale brannvesenet. Dette vil påvirke dimensjonering av nytt brannvesen ved etablering og på kort sikt.

Trygghetsavtalen medfører at brannbefal, som deltar i overbefalsvaktsordning i respektive kommuner, vil få lønn for dette i nytt felles brannvesen, selv om de ikke inngår i ny ordning. Det er 9 personer som inngår i ordningen i dag. I felles brannvesen kan man redusere til 4. Det blir da selskapets utfordring å finne alternative funksjoner for de som ikke lenger skal inngå i ordningen.

Den økonomiske gevinsten med reduksjon av overordnet vakt kan imidlertid ikke hentes ut før overbefalet sier opp eller går av med pensjon.

2.2.4 BUDSJETTRAMMEN

I prosjektplanen heter det at «Budsjettrammen for nytt selskap skal ta utgangspunkt i det brannvesenet koster kommunene i dag, under forutsetning av at kommunene har oppfylt kravene til dimensjonering av tjenesten.»

I arbeidet med å legge rammen for nytt selskap er det da vesentlig å finne det faktiske kostnadsbildet. For mange av kommunene er kostnader til brannvesenet inkorporert i f.eks. tekniske tjenester og merkantile tjenester i kommunens administrasjon.

På den ene siden er det da en utfordring for prosjektet å finne de skjulte kostnadene som hører med, og som skal legges inn i budsjettrammen for felles brannvesen. På den andre siden vil eierkommunene ha utfordringer med å gjøre tilsvarende kutt etter at tjenesten er skilt ut.

I de fleste kommunene i brannprosjektet er det funnet avvik på antall årsverk knyttet til administrative brannfaglige funksjoner. I enkelte tilfeller er dette en åpenbar mangel. I andre tilfeller er funksjonen tillagt en annen kommunal stilling uten at tid bruk til brannfaglige oppgaver er dokumentert eller fremkommer i brannvesenets regnskap. Dette representerer i så måte et skjult kostnadsbilde, som nå kommer til syne.

I tabellen under er alle mangler eller skjulte kostnader fremstilt som avvik[3] fra dimensjoneringsforskriften:

Avvik årsverk pr. kommune	**Brannsjef**		**Leder beredskap**		**Leder forebyggende**		**Inspektør**		
	Krav	Avvik	Krav	Avvik	Krav	Avvik	Krav	Avvik	
Askim	0,75	0[4]	0,75	0	0,75	0	1,5	0	
Eidsberg	0,55	0	0,55	0,1	0,55	0,05	1,1	0,2	
Spydeberg/Hobøl	0,55	0	0,55	0,05	0,55	0,05	1,1	0,1	
Trøgstad	0,25	0	0,25	0	0,25	0	0,5	0,5	
Skiptvet	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17	0,35	0,35	
Marker	0,17	0	0,17	0,17	0,17	0,17	0,35	0	**Totalt**
Sum	**2,44**	**0,17**	**2,44**	**0,49**	**2,44**	**0,44**	**4,9**	**1,15**	**2,25**

Samlet sett er det regnskapsmessige avviket på 2,25 årsverk.

For kommuner hvor f.eks. 17 % brannfaglig årsverk er lagt til en annen stilling, vil kommunen bli stilt overfor spørsmålet om den ansatte skal fortsette med 2 arbeidsgivere i henholdsvis 83 %

[3] Avvik: Tabellen viser regnskapsmessig avvik, og sier ikke noe om hvordan funksjonen ivaretas i praksis.

[4] Kommunene Askim, Hobøl, Spydeberg og Trøgstad har felles brannsjef, og har samlet et lavere krav til stillingsstørrelse. Kravet enkeltvis er på 1,55 årsverk. I dag oppfyller 1 stilling hele rollen.

(kommunen) og 17 % (nytt selskap), eller om de 17 % vil bli en økning i egne rammer. Et felles brannvesen blir i så måte ikke dyrere, men på grunn av delte stillinger kan det i enkelte tilfeller være vanskelig å realisere gevinsten.

Spørsmålet om gevinstrealisering er sentralt når man kommer til behov for merkantile tjenester. For de fleste interkommunale selskaper vil det være kostnadseffektivt å kjøpe tjenester innen økonomi og IKT. Samtidig kan det være nødvendig å ansette merkantilt personell for å kunne utføre delfunksjoner og ivareta bestillerfunksjonen best mulig. De ressursene som selskapet trenger til kjøp av tjenester eller ansettelse av eget personell, kan imidlertid være utfordrende for kommunene hver for seg å redusere tilsvarende.

3.0 FAGGRUPPENES LEVERINGER

3.1 FOREBYGGENDE GRUPPE

3.1.1 DELTAKERE

Geert Olsen	Leder forebyggende (sekretær)	Spydeberg/Hobøl
Inger Lise Løken	HTV NITO	Eidsberg
Jesper Noulund	Feier	Spydeberg/Hobøl
Jørn Thon	Branninspektør	Askim
Reidar Sæther	Brannsjef	Marker
Tommy Gustavsen	Feier/branninspektør	Eidsberg
Torrey Tvete	Kommunalsjef (leder)	Hobøl

3.1.2 MODELLER FOR FOREBYGGING

Rapport av 17.03.14 er vedlagt saken.

Gruppen kommer med flere anbefalinger, som i hovedsak går ut på å samle dagfunksjoner. Dette for å ta opp i seg maksimale gevinster hva gjelder stordriftsfordeler og synergier.

Anbefalingene kan oppsummeres slik:

1. Samling dagberedskap og forebyggende funksjoner (inspektører og feiere)
2. Samling av inspektører og feiere
3. Samling av inspektører og dagberedskap

Anbefaling om samling av inspektører som gruppe og feiere som gruppe, er underforstått.

3.2 BEREDSKAPSGRUPPEN

3.2.1 DELTAKERE

Bjørn Kristiansen	Brannmester	Skiptvet
Einar Fossland	Varabrannsjef	Askim/Spydeberg/Hobøl/Trøgstad
Knut Bergersen	Varabrannsjef (sekretær)	Eidsberg
Lasse Hoff	Brannmester	Askim
Mette Ludviksen	HTV Delta	Askim
Morten Stangeland	Underbrannmester	Eidsberg
Richard Gundersen	Brannkonstabel	Trøgstad
Tommy Olsen	Brannkonstabel	Marker
Tore Johansson	Leder beredskap	Spydeberg/Hobøl
Trond Christensen	Kommunalsjef (leder)	Askim

3.2.1 MODELLER FOR BEREDSKAP

Rapport av 21.03.14 er vedlagt saken.

Beredskapsgruppens rapport gir oversikter over organisering og dimensjonering av beredskapen i de kommunale brann- og redningskorps. Anbefalingene fra gruppen baserer seg på at det i nytt felles brannvesen må være overordnede beredskapsfunksjoner (beredskapspersonell), som utfyller lederen for beredskapsavdelingen innenfor følgende områder:

1. Administrasjon og HMS
2. Materiell og IKT
3. Øvelse og opplæring

Med dette som bakteppe er det fremsatt 3 modeller i prioritert rekkefølge:

Modell 2.	Styrket beredskap, herunder lokal forankring
Modell 1.1.	Styrket lokal forankring/beredskap gjennom lokale stasjonssjefer
Modell 1.2.	Samling av fagledere (beredskapspersonell)

Det er også kommet anbefalinger rundt funksjonsfordeling mellom stasjonene. Det foreslås mindre eller ingen endringer ved dagens vaktlagsordning.

4.0 PROSJEKTGRUPPENS FORSLAG

4.1 ORGANISERING AV SAMARBEIDET

Særlovgivningen åpner for å vurdere et spekter av interkommunale organisasjonsmodeller for brann- og redningstjenesten. For den enkelte eier vil det være av betydning å ha politisk styring og kontroll over et felles brannvesen. For virksomheten selv vil det være viktig å ha en selvstendig rolle i myndighetsutøvelsen.

På denne bakgrunnen er det IKS-formen som avtegnes som den beste løsningen, og som anbefales av prosjektgruppen. Det er da også denne organisasjonsformen som benyttes av majoriteten av interkommunale brannsamarbeid andre steder i landet.

Formålet for tjenesten er i selskapsavtalen beskrevet slik:

«Selskapet skal sikre Indre Østfolds innbyggere og tilreisende rask og effektiv innsats ved branner og ulykker. Videre skal det drives utstrakt forebyggende virksomhet og være et kostnadseffektivt, moderne redningskorps med god kvalitet på personell og utstyr. HMS-arbeid skal være rettesnoren for effektiv og sikker innsats ved alle hendelser.»

Redningstjeneste er en vesentlig del av brannvesenets oppdrag. Det foreslås derfor å kalle felles brannvesen for Indre Østfold Brann og Redning IKS.

4.2 VEKTLAGTE PRINSIPPER

Under pkt. 1.1 side 3 er mandatet for prosjektet gjengitt. I utarbeidelsen av modell for felles brannvesen, har prosjektgruppen lagt vekt på følgende:

- Opprettholdelse av vaktlagene som i dag[5]
- Lokalisering av dagfunksjoner knyttes til infrastruktur, hendelsesfrekvens og ROS.
- Stedlig beredskapspersonell ved de tre store stasjonene, som del av lokal beredskap. Personell på deltid med bindeleddsfunksjon på de tre øvrige stasjonene
- Samling av forebyggende personell. En samlet forebyggende avdeling representerer en støtte i beredskapsarbeidet
- Forebyggende samlokaliseres med ledelsen i brannvesenet med tanke på utvikling av analyse- og kvalitetsarbeid
- Samling av feierne som gruppe. Feierne samles for effektivisering av tjenesten og å sikre lik praksis overfor innbyggerne
- Effektiv utnyttelse av eksisterende bygg og lavest mulig ombyggingskostnader
- Kjøp av regnskaps- og IKT-tjenester
- Selskapet skal være en lærlingebedrift

[5] I Spydeberg/Hobøl er det en ekstra tankbilsjåfør i vaktlagsordningen. Denne vil utgå, men da med naturlig avgang i tråd med trygghetsavtalen.

4.3. FORDELING AV PERSONELL

Eidsberg brannstasjon

Her plasseres hovedadministrasjonen og forebyggende avdeling: brannsjef, avdelingsleder forebyggende og avdelingsleder beredskap, forebyggende personell (som gruppe), en beredskapsperson, samt merkantil ressurs.

Spydeberg og Hobøl brannstasjon

Her samles feiertjenesten og en beredskapsperson.

Askim brannstasjon

Her plasseres en beredskapsperson sammen med dagkasernert beredskap. På dagtid (hverdager) skal vaktlag på 4 mann være intakt.

Brannstasjonene i Marker, Skiptvet og Trøgstad.

Ingen faste brannmannskaper på dagtid. Kun kontaktpersoner jf. pkt. 4.5.4.

Alle stasjonene

Hver stasjon skal kunne fungere som oppmøtested for feiere.

4.4. DIMENSJONERING AV TJENESTEN

Det vises til kapittel 2.2.1 om dimensjoneringsforskriften.

Hver for seg har brannvesenet krav om 12,22 årsverk brannfaglig administrativt personell. Samlet er kravet 7,9. Innenfor beredskap vil det imidlertid være vanskelig å hente maksimale gevinster på ledersiden, fordi man har valgt å opprettholde brannstasjonsstruktur og vaktlag som i dag. I nytt selskap vil brannvesenet dimensjoneres slik:

Ledelse	Brannsjef	1 årsverk
Forebyggende	Avdelingsleder	1 årsverk
	Forebyggende personell	4 årsverk[6]
Beredskap	Avdelingsleder	1 årsverk
	Beredskapspersonell	3 årsverk
	Kontaktpersoner	0,3 årsverk
Totalt	**Brannfagliga adm. personell**	**10,3**

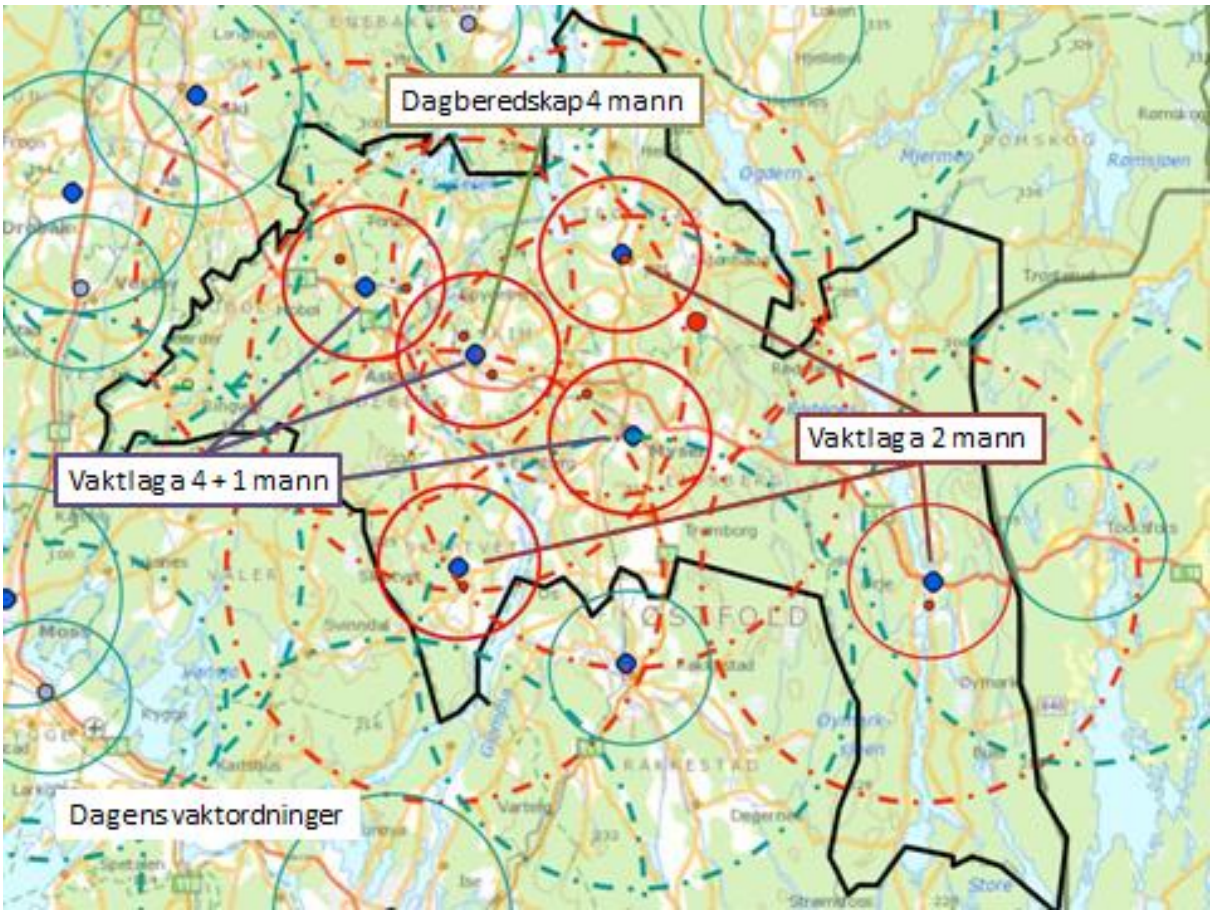
I tillegg kommer inntil 1 årsverk merkantil ressurs.

[6] Ihht. dimensjoneringsforskriften er det krav om 1 årsverk pr 10 000 innbyggere i Indre Østfold. De resterende 0,9 årsverk forebyggende innsats skal utføres av beredskapspersonell, samt dagkasernert mannskap i Askim.

4.5 BESKRIVELSE AV MODELLEN

4.5.1 VAKTLAGSORDNINGEN

I dag ser vaktlagssituasjonen i Indre Østfold slik ut:



I tråd med beredskapsgruppens anbefalinger, foreslår prosjektgruppen å opprettholde vaktlagsordningen som i dag.

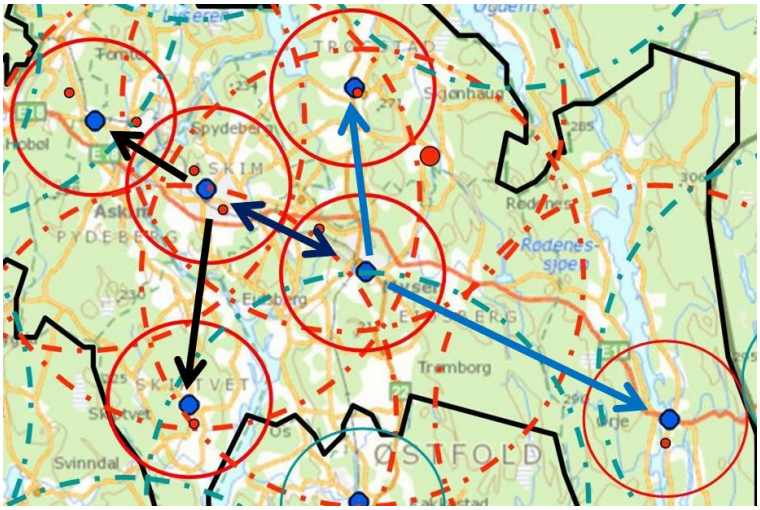
4.5.2 OVERORDNET VAKT

I dag er det til sammen 9 personer som inngår i overordnet vaktfunksjon i Indre Østfold. Antall personer som inngår i ordningen vil reduseres på sikt. Overordnet vaktfunksjon vil beskrives nærmere i driftsforberedende fase.

4.5.3 INFRASTRUKTUR OG HENDELSESFREKVENS

I felles ROS-analyse har prosjektet beskrevet landskap, tettsteder, industri og veinett. Regionen består for det meste av skog, utmark og dyrket mark, med innsjøer og vassdrag. De største tettstedene er Askim (13.400 innb.), Mysen (6.200 innb.) og Spydeberg/Knapstad (5.500 innb.). De tyngste industribedriftene i regionen er Nortura Hærland med sine nesten 500 ansatte og Glava AS (360 ansatte). Gresvig AS og Lundeby Bokbinderi er bedrifter med over 200 ansatte. E-18 går som en tverrgående hovedåre i retning øst-vest, som forbinder seks av kommunene.

Hendelsesfrekvensen for perioden 2008-12 er fremstilt kommunevis i ROS-analysen. Årlig gjennomsnitt er for Askim 202,4; Eidsberg 197,4; Spydeberg/Hobøl 138; Trøgstad 61,75; Marker 56,85; Skiptvet 36.[7]



ROS-analysen gir ikke grunnlag for å ha en større beredskap enn i dag. Prosjektgruppen har imidlertid valgt en strategisk plassering av brannmannskaper langs E-18 aksen, da konsentrert rundt Mysen og Askim. Dette for å utgjøre en støtte til omkringliggende stasjoner ved større hendelser. Askim og Eidsberg har de to største tettstedene, høyest hendelsesfrekvens og med tyngst industri. Brannstasjonen i Eidsberg er nærmest Marker og Trøgstad. Brannstasjonen i Askim når raskest frem til Skiptvet og kommunene i vest.

4.5.4 STEDLIG LEDELSE

Beredskapsgruppen fremholder stedlig ledelse som en kritisk suksessfaktor for å sikre kontakten mellom linjeledelsen og deltidsmannskapene. En lokal kontaktperson er også viktig for å opprettholde det lokale engasjementet hos deltidsmannskap for brannberedskap.

Stedlig beredskapspersonell plasseres derfor på de tre største stasjonene: Spydeberg/Hobøl, Askim og Eidsberg. Beredskapspersonellet ved de tre store stasjonene sees som et samlet korps, som også følger opp omkringliggende stasjoner.

På de omkringliggende stasjonene vil det blant utrykningslederne velges en lokal kontaktperson. I en 5-10 % stilling skal han følge opp kontakten med deltidsmannskapet og melde fra til beredskapspersonell ved de større stasjonene om behov knyttet til utstyr og lokaliteter.

4.5.5 FOREBYGGING OG BEREDSKAP

Det finnes ulike perspektiver for samarbeid internt i brannvesenet, og det er forskjellige koblinger mellom avdelingene i brannvesen i Norge. Brannvesenets størrelse kan også påvirke den interne organiseringen. Prosjektgruppen har valgt å fokusere på en bred utveksling mellom beredskap og forebygging.

Krav til antall årsverk som jobber forebyggende i Indre Østfold er 5, i tillegg til avdelingsleder. Prosjektgruppen har lagt til grunn at de totalt 7 årsverkene som jobber med beredskap på dagtid skal

[7] Tendensen i antall hendelser har vært stigende for Spydeberg og Hobøl de siste årene. Nytt selskap vil gjøre nye ROS-analyser som jevnlig vurderer faren for brann- og ulykker i regionen og evt. endringer i behov for beredskap.

til sammen utføre 0,9 årsverk forebyggende arbeid. Dette betyr at forebyggende avdeling vil bestå av 4 personer. Avdelingsleder kommer i tillegg.

Forebyggende avdeling blir plassert i Eidsberg. På samme måte som at beredskapspersonell forventes å gjøre forebyggende arbeid, ser vi for oss at forebyggende personell kan stille opp i beredskapsarbeidet. I Eidsberg er det ikke krav om dagkasernering av beredskapsfunksjoner. Ved hendelser på dagtid vil man imidlertid kunne tilrettelegge for en praksis der både forebyggende personell og ledere, som er til stede på stasjonen, kan delta på utrykninger. Dette regnes ikke som en fast vaktordning, men det handler om å positivt benytte tilgjengelige ressurser. Denne modellen vil medføre at man ved ansettelser av forebyggende personell også kan vurdere evnen til å delta på utrykninger.

4.5.6 FOKUS PÅ FOREBYGGING OG KVALITET

Å plassere brannledelsen sammen med forebyggende avdeling er et bevisst valg for å fremme det forebyggende arbeidet i brannvesenet. Organiseringen legger også til rette for at brannvesenet i større grad kan jobbe med analyse av hendelser- og forløp, for å omsette det i forebyggende innsats.

Et av hovedsignalene fra både brannstudien er at, i tillegg til at det bør etableres større brannvesen, brannvesenet må styrke den akademiske tilnærmingen til forebygging og håndtering av brann og ulykker. En samlokalisert ledelse vil være en forutsetning for å sette dette på dagsorden.

4.5.7 SAMLING AV FEIERTJENESTEN

Vesentlige begrunnelser for å samle funksjoner dreier seg om å utvikle og vedlikeholde kompetanse. Den faglige diskusjonen i en større gruppe gir bedre grunnlag for å finne gode svar og det skapes økt kunnskap og forståelse rundt faget, samt tryggere forvaltning av lover og forskrifter.

En feiergruppe kan jobbe mer systematisk og effektivt med større geografiske områder om gangen. Oppgaver kan fordeles mellom de ansatte og de kan understøtte hverandre i arbeidet.

Det vil utvikles samme praksis og innbyggerne i regionen vil motta likt tilbud.

Ved å samle feiertjenesten ser prosjektet et potensiale for effektivisering og tilpasning av tjenesten over tid. Feieravdelingen rigges i utgangspunktet med det antall feiere som vi har i regionen i dag.

4.5.8 OMBYGGING

Den planlagte løsningen innebærer omgjøringer ved kun to av stasjonene, så fremt servicefasilitetene ved de øvrige stasjonene er tilfredsstillende. Samlet sett vurderes derfor modellen som økonomisk gunstig med tanke på bygningsmessige omgjøringer.

I Spydeberg er det i dag 4 kontorer, med spiserom og møterom. Her må det legges til rette for til sammen 10 kontorplasser (ikke 10 egne kontorer), samt garderober med ren og skitten sone. Bygningen vil enkelt kunne ominnredes for å huse hele feiergruppen og en beredskapsperson.

Ved Eidsberg brannstasjon er det i dag 4 store kontorer, lager og andre rom som kan bygges om for å gjøre plass til hovedadministrasjonen. Eidsberg har ved en tidligere anledning laget plantegninger for

flere kontorer med tanke på andre kommunale tjenester i bygget. En ny tilpasset løsning vil kunne realiseres i løpet av et halvt års tid etter at vedtak om felles brannvesen er fattet.

4.5.9 MERKANTILE TJENESTER

Som et utgangspunkt mener prosjektgruppen at det vil være effektivt å kjøpe økonomi- og IKT-tjenester. For at kommunene skal kunne hente ut effektiviseringsgevinster av en interkommunal etablering, må man unngå å rigge en stor administrasjon. Det legges derfor opp til at brannvesenet kjøper lønn-, regnskap- og faktureringstjenester av en av eierkommunene. I budsjettet er det også gjort et overslag på IKT-leveranse fra IØD.

Det vil likevel være behov for å ha en egen merkantil funksjon i selskapet. Ved en gjennomgang av en rekke andre brannvesen organisert som IKS, er hovedregelen at man både kjøper tjenester og har samtidig ett eller flere årsverk som sikrer viktige støttefunksjoner. I tillegg til å utføre tradisjonelle merkantile tjenester, vil en slik funksjon i selskapet sannsynligvis også være fordelaktig for å utnytte funksjonene i Visma (regnskap) og Gatsoft (turnusprogram) best mulig.

I nytt felles brannvesen legges det inn inntil 1 årsverk merkantil støttefunksjon, hvor en del av funksjonen er knyttet til feiertjenesten. Det bør sees etter en person med hovedkompetanse innen HR og/eller økonomi, som også kan være en støtte i analysearbeidet.

4.6 ALTERNATIVE MODELLER

4.6.1 SAMLING AV ALLE TJENESTER

Faggruppe for forebygging sier at «det mest optimale vil være å samlokalisere alle fagavdelingene på egnet sted. Faggruppen har tatt kontakt med flere brannvesen som har gjennomført sammenslåing og de er meget fornøyd og bekrefter bedre utnyttelse av sine årsverk, samt at kompetansen blir bedre utnyttet.» Prosjektgruppen støtter denne forståelsen, men ser av mandatet at det ikke er gitt rom for den type ombygging eller nybygg som en slik løsning vil kreve.

Prosjektgruppen mener at dette vil være den riktige veien å gå for felles brannvesen i fremtiden, og at eierne bør forvente at selskapet har denne forståelsen med seg i den videre utvikling av brannvesenet i Indre Østfold.

4.6.2 ULIKE MODELLER

A) SAMLET FOREBYGGENDE AVDELING (FOREBYGGENDE PERSONELL + FEIERE) MED BRANNSJEF PÅ SAMME STED. 1 BEREDSKAPSPERSON PÅ HVER AV DE STORE STASJONENE.

Fordeler: En samlet forebyggende avdeling med både forebyggende personell og feiere vil gi fordeler og effektiviseringsgevinster i tilsynsarbeidet. Innenfor et felt med flere tangeringspunkter kan man friere utnytte den enkeltes egenskaper, og få større muligheter for å få rett mann på rett plass. Forebyggende gruppe peker på effekter som økt motivasjon, bedre arbeidsmiljø, kollegial hjelpeatferd, høyere lojalitet, stabilitet i gruppa og bedre grunnlag for innovasjon og utvikling. Modellen gir samme oppnåelser mht. analysearbeid og fokus på forebygging som prosjektgruppens anbefalte modell.

Ulemper: Store omgjøringer ved enten Eidsberg eller Spydeberg stasjon. Behov for 18-19 kontorer/kontorplasser. Spørsmål om det blir praktiske løsninger i eksisterende bygg og om man med dette sementerer en fremtidig løsning på en stasjon som ikke er sentralt beliggende i regionen (Spydeberg/Hobøl) eller som er tilbaketrukket fra hovedåren E-18 (Eidsberg).

B) SAMLET FOREBYGGENDE AVDELING PÅ ETT STED. SAMLING AV BEREDSKAPSPERSONELL + DAGBEREDSKAP OG BRANNSJEF PÅ ANNET STED.

Fordeler: Samme fordeler for forebyggende avdeling som løsningen over. En tung slagkraftig beredskapsstøtte sentralt i regionen (Askim), som rettes mot alle tilstøtende brannstasjoner.

Ulemper: Tydelig splitting av brannvesenet (forebygging for seg og beredskap for seg). Forebygging kan få mindre oppmerksomhet i organisasjonen som helhet, og analysearbeidet har dårligere forutsetninger. Mister desentraliserte beredskapsfunksjoner. Skal merkantil ressurs lokaliseres hos brannsjef eller ved forebyggende avdeling? Brannstasjonen i Askim har lang avstand til Marker.

C) SAMLING AV FOREBYGGENDE PERSONELL, BEREDSKAPSPERSONELL + DAGBEREDSKAP OG BRANNLEDELSEN. FEIERE PÅ EGET STED.

Fordeler: Muliggjør stor grad av samarbeid og fleksibilitet mellom forebyggende avdeling og dagkasernert beredskapsavdeling med fokus på arbeidsoppgaver, tjenestetilbud, personell, kvalitet og slagkraft. Gode muligheter for utvikling av analysearbeid og fokus på forebygging.

Ulemper: Mindre rom for utbygging av Askim stasjon enn ved Eidsberg og Spydeberg/Hobøl. I forhold til anbefalt modell utgår den lokale støttefunksjonen for hendelser i Eidsberg, hvor hendelsesfrekvensen historisk har vært høy. Spørsmål om det blir praktiske løsninger i eksisterende bygg og om man med dette sementerer en fremtidig løsning på en stasjon som er tilbaketrukket fra hovedåren E-18 (Askim).

5.0 ØKONOMI

5.1 BUDSJETTT

5.1.1 ÅRSBUDSJETT

Hovedtall for Indre Østfold Brann og Redning IKS[8]:

Helårsbudsjett 2015	
Utgifter	
Lønn	26 420 000
Kontor og forbruksmateriell	960 000
Opplæring	710 000
Transport og avgifter	1 805 000
Utstyr og vedlikehold	885 000
Serviceavtaler	610 000
Div. drift/tjenester	5 100 000
Kjøp fra kommuner/andre	625 000
Finansutgifter	2 530 000
Sum utgifter	**39 645 000**
Inntekter	
Salg av varer og tjenester	-510 000
Avg.pl. Salg, høy sats	-1 310 000
Refusjoner	-2 265 000
Sum inntekter	**-4 085 000**
Samlet sum	**35 560 000**

5.1.2 BUDSJETTKOMMENTARER

For beregning av budsjett er følgende lagt til grunn:

REGNSKAP FOR 2013

Prosjektet har gjort et arbeid for å avdekke driftskostnader- og inntekter for det enkelte brannvesen. Med dette som grunnlag er det benyttet en deflator på 3 % over 2 år, for å fremstille 2015-tall. Feiertjenesten er ikke regnet inn, da dette er eget regnskap etter selvkost. En del av felleskostnadene er lagt på feieravdelingen.

[8] Feiertjenesten er beregnet etter selvkost og er ikke inkorporert i budsjettet.

REGNSKAPSMESSIG AVVIK

I henhold til dimensjoneringsforskriften skal hver kommune ha et visst antall årsverk i administrative og forebyggende funksjoner, basert på innbyggertall. Der sådanne lønnskostnader ikke fremkommer i brannvesenets regnskap, har gruppen stipulert en kostnad etter dimensjoneringsforskriftens krav, med lønnskostnader etter sjablong.

Der det i dag kjøpes og selges brannsjef-tjenester, er inntekt og kostnad trukket ut og erstattet med lønnskostnader etter sjablong. Dette er gjort for at ikke effekten skal tas ut før brannvesenet sees under ett.

LØNNSKOSTNADER

I 2013 var lønnskostnadene til beredskap 17 929 211,-[9]. Dette er videreført i budsjettet med justering av tall for 2015. Lønnskostnader til administrasjon og forebyggende er beregnet til å ligge i underkant av 6,9 millioner kroner. Felles modell ligger her inne med 10,3 årsverk + inntil 1 årsverk merkantil stilling.

I budsjettet er det lagt inn totalt 600 000,- for harmonisering av lønn: 100 000,- i personsøkertillegg; 400 000 i kompensasjon for utrykning; 100 000 i lønnsjustering for administrativt brannfaglig personell. Dette tar høyde for tilpasning av lokal særavtale og justering av lønnsforskjeller, ref. trygghetsavtalen.

Som for andre brannvesen belastes feiertjenesten for deler av det administrative apparatet. Dette er lagt inn som interne overføringer under refusjoner.

KONTOR OG FORBRUKSMATERIELL

Uendret i forhold til foreliggende regnskapsmateriell.

OPPLÆRING

Det legges til 100 000,- for kurs i administrasjon og ledelse.

TRANSPORT OG AVGIFTER

Det er i beregningen av strøm og fyringsutgifter beregnet en gjennomsnittlig kostnad på 200,-/kvm pr år. Dette er utgifter som kommunene har i dag.

UTSTYR OG VEDLIKEHOLD

Det forutsettes at kommunene kontinuerlig har gjort nødvendige utskiftninger av utstyr som personlig verneutstyr, røykdykkerutstyr, vaskemaskiner, tørkeskap, kompressorer etc. slik at dagens rammer kan opprettholdes. En mindre sum (5000,-) er satt av til å utarbeide og bytte ut emblemer på visittkort og klær.

[9] Alle lønnskostnader i dokumentet er oppgitt inkl. sos. avg.

SERVICEAVTALER

Renholdsutgifter kommer i tillegg til husleie og settes til 300,- pr. renholdt kvm, renholdsartikler inkludert. Vognhallen rengjøres av beredskapspersonalet.

Det inngås leasingavtale for multifunksjonsmaskiner ved de tre bemannede stasjonene.

Kostnader til bedriftshelsetjeneste er beregnet etter særskilte regler for brannmannskaper. Det gjelder blant annet fornyelse av førerkort, helsesjekk og vaksiner.

Person- og ulykkesforsikringer utgjør 177 400,-.

Flere av utgiftspostene som ligger under dette avsnittet er skjulte kostnader som kommunene har i sine regnskaper i dag.

DIV. DRIFT/TJENESTER

Under dette avsnittet ligger ABØ – deltakeravgift som er fastsatt etter innbyggertall. Kostnader til oppkobling av kommunale bygg og refusjoner fra ABØ er holdt utenfor budsjettet til brannvesenet.

Det inngås husleieavtaler med de lokale brannstasjoner, der leieprisen fastsettes etter selvkost. Se for øvrig pkt. 6.1.1.[10]

I lisenser for dataprogrammer er det beregnet en total årlig utgift på ca. 170 000,-. Det dreier seg om Citrix (kontorløsning), Microsoft + Gatsoft (grunnpakke) + KOMTEK (feiere). KOMTEK alene koster 80 000,- men her får kommunene samlet 35 000 mindre på sin KOMTEK-regning. Halvparten av lisenskostnadene er belastet feierne.

KJØP FRA KOMMUNER/ANDRE

Lønn og regnskapstjenester kjøpes. Med utgangspunkt i sammenliknbare tjenesteytingsavtaler, anslås kostnaden å ligge på 650 000,- årlig.

Indre Østfold Data har levert et tilbud på 115 200,- til årlige driftsutgifter til kontorløsning. Faggruppe for forebyggende ser det som en nødvendighet å ha kontorløsning med kalendertilgang til samarbeidspartnere i kommunene, for effektiv møteplanlegging.

Omkring halvparten av kostnadene til tjenesteytelse legges på feierbudsjettet.

FINANSUTGIFTER

Nedbetaling av ombyggingskostnader ved Eidsberg og Spydeberg/Hobøl avtalefestes.[11] Kostnader for ombygging av stasjonene er foreløpig beregnet til henholdsvis 1 350 000 og 1 400 000. Ombygging av Spydeberg og Hobøl brannstasjon er utgiftsført på feierbudsjettet.

---

[10] Kvadratmeterpris for husleie er ikke avklart. I budsjettet estimeres en pris på 500,-/kvm pr år for vognhall, og 1000,-/kvm for service- og administrasjonsfasiliteter. Fellesarealer settes til 250,-/kvm.

Biler og båter som overføres til selskapet er prissatt etter markedspris. Dette er omgjort til lån som betales tilbake til kommunene. Kommunene skyter også inn et kapitalinnskudd ved oppstart, for å sikre en viss likviditet, som skal betales tilbake. Totalt utgjør dette 20 millioner kroner, som betales tilbake som serielån over 10 år.

INNTEKTER

De lokale brannvesenet har i dag ulike inntektskilder, og man ser også flere inntektsgivende muligheter for et felles brannvesen. Beredskapsgruppen har utarbeidet en utførlig liste over dette.

En del av inntektene vil komme av salg til eierkommunene; dette er tjenester som i dag ikke er inntektsført. Det forventes en økning i inntekter, men nytt felles brannvesen vil måtte jobbe med å systematisere inntektsgivende arbeid. Med bakgrunn i ROS-analyse og dagens faktureringspraksis, er det i budsjettet kun lagt inn en økning i inntekt på unødige utrykninger på 500 000,-.

Deler av kostnadene til administrasjon (40 % brannsjef, 40 % avdelingsleder forebyggende og 70 % merkantil, som tilsvarer 925 000,-) finansieres av feiertjenesten. Dette er lagt inn budsjettet som intern overføring.

5.1.3 FEIERTJENESTEN

Gjennom forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn skal kommunene gjennomføre kontroll og feiing av ildsteder. Dette kan utføres av kommunens egen feier eller ved kjøp av tjenesten av eksterne. Ved dannelse av IKS 'et vil de deltagende kommuner forplikte seg til å kjøpe tjenesten av IKS' et.

Feiertjenesten er selvfinansiert og alle utgifter skal dekkes av årlig feiegebyr.

- Lønn m.m.
- Husleie
- Avskrivinger
- Datatjenester
- Administrative støttefunksjoner
- Ombyggingskostnader

Det er vurdert en bemanning ni feiere inkl. leder og lærling samt kontorfunksjon

Feiertjenesten vil plasseres på Spydeberg brannstasjon. Her må det bygges om for kontorplasser og garderober bestående av skitten sone, dusj og ren sone.

Det er pr dato forskjeller både i beregning av feiegebyr og størrelse på feiegebyret. Det må gjøres endringer i dette slik at en får en enhetlig beregning. IKS 'et vil tilby lik pris til de deltagende kommuner. Fakturering bør skje kvartalsvis etter gjennomførte antall feiinger og tilsyn. IKSet bør også gis mulighet til å vurdere salg av tjenesten til andre kommuner enn de som er med i selskapet.

---

[11] Nedbetalingstid er ikke avklart. Budsjettet tar høyde for en 10-årig nedbetalingsplan, med kommunalbankens flytende rente på 2,25. Det legges til grunn at representantskapet fastsetter både husleieavtalenes varighet og nedbetalingstid for ombyggingskostnadene i høstens budsjettmøte.

Regnskap for 2013 viser at noen kommuner kjører med underskudd og noen med overskudd. Dette er IKSet uvedkommende.

Budsjett for 2015 gir følgende feieravgifter[12]

Likt	354,-	(mot gjennomsnittlig 388 i 2013)
Differensiert	471,-	(mot gjennomsnittlig 518 i 2013)

Da er det ikke beregnet overskudd for opparbeidelse av fondsmidler.

5.1.4 BUDSJETT OPPSUMMERT

Budsjettet for Indre Østfold Brann og Redning synliggjør først og fremst kostnader som brannvesenet allerede har. Det betyr at kostnadsberegningen også må få frem utgifter som i dag finansieres gjennom andre virksomheter.

Som en viktig føring for prosjektet ligger en forventning om at brannvesenet ikke skal koste kommunene mer enn i dag, forutsatt at dimensjoneringsforskriften er oppfylt. Samtidig har kommunene vedtatt en trygghetsavtale som sikrer de ansattes stilling og lønnsforhold i overgangen til nytt selskap.

Antall brannfaglig administrativt personell er satt til 10,3 årsverk (krav enkeltvis er til sammen 12,22). I praksis betyr dette at IØBR både vil oppfylle kravene til dimensjonering og imøtekomme organisatoriske behov ved å opprettholde en bemanning som samlet sett er tilnærmet lik dagens situasjon.

Selskapet vil ha behov for merkantile funksjoner slik som kommunene yter overfor det enkelte brannvesen i dag. Som for de fleste av IKSene vil det være utfordrende for kommunene å hente inn dette i motsvarende besparelser.

I dag inngår 9 mann overordnet vakt. I et felles selskap vil behovet være ned mot 4. Med naturlig avgang vil et felles brannvesen på sikt spare årlige lønnskostnader her på om lag 600 000,- etter dagens lønnsnivå.

Det er ulik praksis for personsøkertillegg og lønn for oppmøte ved utrykning. Harmonisering ulike ordninger anslås samlet å utgjøre en ekstra kostnad på opp mot 600 000,-.

Drifting av IKT og lisenskostnader deles med feierbudsjettet og holdes under 150 000,- årlig. Blant annet vil endrede regler for lisenskostnader gjøre det vanskelig for kommunene å finne tilsvarende innsparing på eget budsjett.

Tilbakebetaling av innskutt kapital medfører kapitalkostnader for IØBR.

På inntektssiden ser man muligheter for et større omfang av inntektsbringende tjenester i ett felles brannvesen, men man er likevel forsiktig med å angi inntektsøkning det første året.

[12] Likt feiegebyr baserer seg på at det faktureres kommunene for antall/piper tilsyn hvert år. Differensiert baserer seg på at det faktureres kommunene etter utført arbeid.

Oppsummert vil kommunene i et felles brannvesen redusere antall årsverk brannfaglig administrativt personell, enn hva som er kravet enkeltvis. Totalt sett vil harmonisering av lønn, merkantile tjenester, drift av IKT, samt ombygging utgjøre en tilsvarende økning i netto kostnader. Ordningen med tilbakebetaling av innskutt kapital medfører økte rammer for selskapet.

Besparelser på sikt vil dreie seg om reduksjon i overordnet vakt og generelt lavere investeringskostnader (se pkt. 5.4). Det forutsettes at nytt felles brannvesen jobber videre med utalarmeringsrutiner og intern organisering for effektiv og rasjonell drift. Det forventes en generell økning på inntektssiden i form av salg av tjenester, kurs og produkter.

Sett bort ifra kapitalutgiftene vil ikke felles brannvesen bli dyrere enn om kommunene skulle ha oppfylt dimensjoneringsforskriften hver for seg. Kommunene vil imidlertid oppleve kostnadsbildet forskjellig ut ifra sine forutsetninger: Ulike verdier i anleggsmidler, samt regnskapsmessige avvik.

5.2 KOSTNADSFORDELING

5.2.1 FORDELING ANDRE STEDER

Hos andre brannsamarbeid, som er organisert som IKSer, er det funnet en rekke ulike modeller for kostnadsfordeling:

- Etter innbyggertall
- Innbyggertall, men med justering
- Beredskap særskilt
- Etter driftskostnader

Etter vårt syn vil ikke bruk av rent innbyggertall gi en riktig kostnadsfordeling, for når man f.eks. kommer til brannområdet er det tettstedssituasjonen som avgjør kravet til beredskap. For både Midt-Hedmark Brann og Redningsvesen IKS og Drammensregionens brannvesen IKS har man valgt å finne kostnadsfordelingsnøkkel etter netto driftskostnad. I Drammen har man etter flere års drift funnet en ny kostnadsfordeling, med fast grunnbeløp og etter innbyggertall. I følge brannsjefen der var det riktig å begynne med faktiske kostnader. Etter en del endringer i virksomheten, med div. effektiviseringsgevinster, var det riktig å se på fordelingen på nytt.

5.2.2 PRINSIPPER FOR BEREGNING

Når det er vurdert en kostnadsfordelingsnøkkel for felles brannvesen i Indre Østfold, er det i henhold til mandatet forsøkt å legge nøkkelen tett opp til det faktiske kostnadsbildet. En fordeling etter driftskostnader vil gjenspeile dette. Kostnadsfordelingen for IØBR er derfor gjort etter følgende prinsipper

- Prosentandelen som den enkelte kommune er ansvarlig for, er beregnet ut ifra samlet netto driftskostnad.
- For å forenkle arbeidet med å kvalitetssikre de ulike regnskapstallene (bilagsnivå), er det benyttet 2013-tall. Bunnlinjen er vurdert mot 2012 og 2011. Styringsgruppen har tatt stilling til evt. avvik på artsnivå.
- Evt. inntekter eller utgifter for det lokale brannvesenet, som bortfaller ved etablering av felles brannvesen, er tatt ut av beregningen. Dette gjelder f.eks. kjøp og salg av brannsjef.

- Det er funnet like kriterier for hva som skal regnes inn og ikke. Eksempelvis er FDV-kostnader ikke tatt med i beregningen, da husleie skal fastsettes etter en felles norm.
- Regnskapsmessig avvik på stillinger er lagt til netto driftsutgifter.
- Feierutgifter og –inntekter er ikke regnet med.

5.2.3 KOSTNADSFORDELINGSNØKKELEN

Kostnadsfordelingsnøkkelen for IØBR blir da som følger:

Kommune	Netto driftskostnad	Andel
Askim	8 981 423	29,67
Eidsberg	5 857 211	19,36
Spydeberg[13]	3 249 569	10,73
Hobøl	3 249 569	10,73
Trøgstad	3 401 617	11,24
Skiptvet	2 724 929	9,00
Marker	2 807 373	9,27
		100,00

Kostnadsfordelingsnøkkelen settes lik eierandelen og skal revideres etter 4 års drift.

5.3 INNSKUTT KAPITAL

Hver av deltakerkommunene forplikter seg til å overføre alle eiendeler (utstyr, inventar, dataprogrammer, materiell, kjøretøy og liknende) som eies eller disponeres av brannvesenet på etableringstidspunktet.

Kommunene skal kontinuerlig ha oppgradert mindre utstyr, og det vurderes at det enkelte brannvesen går inn i selskapet med temmelig lik kvalitet på dette. Når det gjelder stort utstyr, som biler og båter, er kommunene ulikt rustet. Styringsgruppen besluttet derfor at verdien på stort utstyr skal omgjøres til lån, som selskapet betaler tilbake til kommunene. Dette er derfor blitt taksert etter markedspris.

Prosjektgruppen påpeker at summene ikke reflekterer bruksverdien av kjøretøyene, men skal forholdsmessig danne grunnlag for hva den enkelte kommune får betalt tilbake. Ordningen får betydning for selskapets kapitalutgifter, og dermed økte budsjett.

Verdisettingen av biler og båter (09.07.14) er vedlagt selskapsavtalen.

[13] Spydeberg og Hobøl har felles brannvesen. Kostnadene er delt likt mellom kommunene.

5.4 INVESTERINGER

For etablering av felles brannvesen i Indre Østfold påkommer primært investeringskostnader knyttet til IKT; driftsplattform og programvare. Det er også satt opp et beløp for kontorutstyr, samt merking av brannbiler.

Investeringsbudsjettet for 2015 ser slik ut:

Investeringskostnader 2015 (01.05.14-31.12.14)			
		Total	Spesifisert
Kjøp av inventar og utstyr		220000	
	Kontorpulter og stoler		100000
	Div. kontorutstyr		30000
	Skilt og merking av biler		90000
Innkjøp av programvare		869885	
	Etableringskostnad, citrix og microsoft		472200
	Gatsoft, etablering og opplæring		232685
	Komtek, sammenstilling og synkronisering		150000
	Oppsett, fakturascanning		15000
	Sum	**1089885**	

Alle summer er oppgitt eksl. mva.

Noen av gevinstene ved å bli ett felles brannvesen vil gjøre seg gjeldende på investeringssiden:

- Man kan tilpasse bilparken i forhold til det anses som hensiktsmessig i forhold til drift.
- I stedet for å investere i store mannskapsbiler, kan man velge små hurtiggående biler, med moderne slukkeutstyr, som en førsteinnsats.

Ut ifra den utstyrspark som kommunene har i dag, ventes ikke store investeringer de nærmeste årene. Det vurderes imidlertid som riktig at eierne overfører et fast årlig investeringsbeløp, som selskapet står fritt til å benytte eller overføre til fond. Sammenlikning med andre brannvesen peker på at behovet for investeringer i materiell og utstyr vil ligge på gjennomsnittlig 1,5 millioner årlig for IØBR.

6.0 DRIFTSFORBEREDELSER

6.1 FYSISK TILRETTELEGGING

For stasjonene i Spydeberg og Eidsberg vil det være behov for ombygging for å huse henholdsvis feiere og administrasjonen.

Det er innledet dialog med eiendomsavdelingene i både Eidsberg og Spydeberg vedrørende endringer ved stasjonene.

6.2 AVTALER

6.2.1 HUSLEIE

Hver kommune har ansvar for å stille til disposisjon hensiktsmessige lokaler for selskapets virksomhet med grunnlag i vedtatt brannstasjonsstruktur av 2014.

Det er nedsatt en gruppe med representanter fra eiendomsavdelingene i Askim, Eidsberg og Spydeberg, som utarbeider en felles husleieavtale. Det inngås langsiktige avtaler med mulighet for prolongering. Husleien skal beregnes etter selvkostprinsippet.

Så langt er det vurdert at avtalen ikke skal omfatte strøm/fyringsutgifter, renhold og ombyggingskostnader. Det vil skilles på leiekostnad for vognhall, og for administrasjon og servicefasiliteter.

Brannsjefene deltar i å fastsette brannstasjonenes arealer etter planlagt modell.

6.2.2 TEKNISK VAKT

I Trøgstad og Skiptvet kommuner har befalet i brannvesenet har også teknisk vakt. For hver av kommunene må det lages avtaler med IKS som baseres på felles regnskapsoppsett:

TRØGSTAD

Utgifter til vakt og faste oppdrag (tilsyn vannverket på lørdag, søndager og helligdager fast 2 timer) belastes brannvesenet. Vann og avløp belastes med 2/3 av utgifter til vakt og faste oppdrag. For 2013 utgjør det 314.000. Dette er inntektsført under refusjoner.

SKIPTVET

Faste utgifter for vaktgodtgjørelse, variable utgifter til brannutrykning og utrykning til tekniske vakttjenester er ført opp under lønnsutgifter for brannvesenet. For 2013 utgjør utrykning til tekniske vakttjenester en utgift på 151.467. Dette er i dette regnskapsoppsettet ført tilbake som inntekt under refusjoner.

6.2.3 SAMBRUK AV UTSTYR OG LEASING

De lokale brannvesen har i dag ulik praksis mht. felles bruk av fasiliteter og utstyr med andre kommunale virksomheter. Det må gjøres avtaler med hver kommune som avklarer forutsetninger for dette i fremtiden. Det legges til grunn at eventuelle utgifter til benyttelse av felles utstyr, herunder leasing av biler, er enten inkorporert i dagens driftsregnskap eller benyttes vederlagsfritt av brannvesenet i fortsettelsen.

6.2.4 AVTALER OM KJØP OG SALG AV TJENESTER

Etter at deltakerkommunene har vedtatt å etablere Indre Østfold Brann og Redning IKS, må hver av deltakerne si opp sine avtaler om kjøp og salg av tjenester, med virkning fra etableringsdato. Selskapet vil evt. reforhandle avtalene der dette er aktuelt.

I de tilfeller der deltakerkommunene har inngått langsiktige avtaler med eksterne partnere, forutsettes det at styret og daglig leder for selskapet tidlig innleder en dialog med partene. Det bør legges vekt på smidighet i overgangsperioden, med oppfølging av nødvendige tjenester.

6.3 ANSETTELSER

6.3.1 ANSETTELSE AV BRANNSJEF

Styret for IØBR ansetter brannsjef. Av hensyn til fremdriften tilråder styringsgruppen at styringsgruppen innleder rekrutteringsprosessen, hvor de tillitsvalgte deltar i tråd med avtaleverket.

Styringsgruppen har gitt anbefalinger om ekstern utlysning av brannsjefstillingen. Dette er for å sørge for en åpen prosess og sikre en reel vurdering av kvaliteter og egenskaper.

Styringsgruppen tilråder at ansettelsen av leder beredskap og leder forebyggende skal skje i samråd med påtroppende brannsjef. De tillitsvalgte skal også delta i prosessen.

Ny brannsjef ventes å være tilsatt ved årsskiftet 2014/15. Brannsjefen ventes å kunne bidra i det driftsforberedende arbeidet inntil planlagt oppstart 1. mai 2015.

6.3.2 INTERNE ANSETTELSER

Kommunene har vedtatt en trygghetsavtale som beskriver hvilke prinsipper, rettigheter og forpliktelser som skal legges til grunn ved overføring av de ansatte fra de respektive kommunale brannvesen til Indre Østfold Brann og Redning IKS:

«Lønn og andre ytelser som den enkelte ansatte har rett til ved omdanningen fra kommunal virksomhet til IØBR beholdes. Det vises til arbeidsmiljølovens kapittel 16. De ansattes opparbeidede lønns- og tjenesteansiennitet skal overføres IØBR.

Etter omorganiseringen skal de ansatte så langt det er mulig tilbys samme eller lignende arbeidsoppgaver som tidligere. Dersom det mot intensjonen oppstår overtallighet ved etablering av IØB skal reduksjonen fortrinnsvis foregå ved naturlig avgang, deretter omplassering. Arbeidsgiver

skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgt så tidlig som mulig, jf. Aml. kap 8, § 8-1 og Hovedavtalens del B, § 1-4-1. For øvrig vises det til arbeidsgivers alminnelige styringsrett.

Ved overføring fra nåværende virksomhet til IØB skal hver medarbeider, som i dag har oppgaver innenfor virksomhetsområdet, få utstedt et overførings-/tilsettingsbrev påført de rettigheter medarbeideren har på overføringstidspunktet.»

Interne ansettelser vil skje i tiden etter nyttår 2014/15.

6.3.3 AVTALER FOR DELTIDSMANNSKAP

Det forutsettes at de avtaler deltidsmannskapene har med sine arbeidsgivere i dagens kommunale brannvesen, om fremmøte på utrykninger, videreføres til et nytt felles brannvesen.

VEDLEGG

- Delrapport, faggruppe forebyggende 17.03.14
- Delrapport, faggruppe beredskap, 28.04.14

Delrapport fase 1

Felles brannvesen i Indre Østfold

- faggruppe beredskap

Innhold

Mandat - Faggruppe; Beredskap 3

Delmål 3

1. Organisering, bemanning og vaktordninger 5

1.1. Bemanningsplan ihht. dimensjoneringsforskriften og risikoforståelse 7

1.2. Modeller 9

1.2.1. Modell 0 – dagens ordning 9

1.2.2. Modell 0 – alternativ løsning 10

1.2.3 Kompetansefordeling 11

1.2.4. Modell 1.1 12

1.2.5. Modell 1.2 13

1.2.6. Modell 2 – bemanningsøkning 14

1.2.7. Plan for vaktordninger 15

1.2.8. Vurdering av utrykningspraksis mot øvrige samarbeidsaktører 15

1.2.9. Samarbeidsavtaler 16

2. Overordnet vakt 16

2.1. Kompetanse blant dagens aktører 16

2.2. Turnus for overordnet vakt 16

3. Brannstasjoner 17

3.1. Vurdering av lokasjoner på kort og lang sikt 17

3.1.1. Kort sikt 17

3.1.2. Lang sikt 18

3.2. Funksjonsfordeling mellom brannstasjonene 18

3.2.1. Dagens modell 0 – liten/ingen funksjonsfordeling 18

3.2.2. Faggruppens alternative modeller 18

4. Vurdering av alternative løsninger 20

4.1. Det er foreslått ulike modeller som omfatter områdene B1-B3 20

4.2. Dimensjonering er vurdert og evt. justert i forhold til foreliggende analyser fra felles ROS-arbeid 20

4.3. Modellene er vurdert med hensyn til robusthet/sårbarhet (Gruppen må klarlegge hva som ligger i begrepene) 21

4.4. Modellene er vurdert med hensyn til økonomiske og faglige forhold, herunder synergier og stordriftsfordeler 21

4.5. Anbefaling 22

Mandat - Faggruppe; Beredskap

1. Lederen for faggruppen har ansvar for at det avholdes møter og at oppgaver fordeles på gruppemedlemmene. Referatene fra møtene begrenses til hovedpunkter og konklusjoner fra møtene. Referat sendes prosjektleder. Leder for faggruppen møter prosjektleder eller i prosjektgruppen etter nærmere avtale.
2. Faggruppen skal levere forslag til felles beredskapstjenester med utgangspunkt i dimensjoneringsforskriften og en samlet ROS-analyse. Den lokale beredskapen skal være ivaretatt. Løsningen skal være økonomisk realiserbar.
3. Hver av faggruppene skal arbeide med ROS ihht sine arbeidsområder. Ansvar for utarbeidelse av felles ROS-analyse er lagt til prosjektgruppen, men arbeidet skal skje med deltakelse fra faggruppene. Felles ROS-analyse gjøres parallelt med gruppenes øvrige arbeid.
4. Faggruppen skal utarbeide to alternative organiseringsmodeller, som drøftes med hensyn på økonomiske og faglige hensyn. I vurderingen skal det legges vekt på å beskrive synergieffekter, stordriftsfordeler og robusthet/sårbarhet.
5. Faggruppens budsjettmessige leveringer:
   Fase 1 Nøkkeltall knyttet til anbefalt modell.
   Oppsett på dagens bemanningssituasjon og krav til bemanning, sammen med besparelser ved felles løsning.
   Fase 2 Økonomiske overveielser knyttet til kompetansebehov, satsingsområder og salg av tjenester.
   Bistand til prosjektgruppen i arbeidet med detaljert budsjett og handlingsplan for 2015.
6. Faggruppen skal diskutere muligheter for salg av tjenester.

Delmål

	Område	Delmål	Dato
Fase 1			
B1	Organisering, bemanning og vaktordninger	Bemanningsplan er utarbeidet ihht. dimensjonsforskriften og faggruppens risikoforståelse	
		Det er foreslått en lederstruktur og ansvarsfordeling for beredskapen	
		Det er satt opp en plan for vaktordninger	
		Det er foretatt en vurdering av utrykningspraksis og grenseganger mot øvrige samarbeidsaktører[1]	
B2	Overordnet vakt	Kompetanse er kartlagt[2] (opp mot dimensjoneringsforskr.)	
		Det er satt opp turnus for overordnet vakt	
B3	Brannstasjoner	Det er gjort en vurdering av lokasjoner i dag og på sikt (dette sees i sammenheng med vaktordninger)	
		Det er foreslått en funksjonsfordeling mellom stasjonene	
B4	Vurdering av alternative løsninger	Det er foreslått 2 ulike modeller som omfatter områdene B1-B3	
		Dimensjonering er vurdert og evt. justert i forhold til foreliggende analyser fra felles ROS-arbeid	

[1] Eksempel er samarbeid med Helsehuset ved røde responser
[2] Prosjektgruppen legger inn oversikt over kompetanse i felles ROS-analyse. Faggruppen supplerer ved behov.

		Modellene er vurdert med hensyn til robusthet/sårbarhet (Gruppen må klarlegge hva som ligger i begrepene)	
		Modellene er vurdert med hensyn til økonomiske og faglige forhold, herunder synergier og stordriftsfordeler	
B5	Delrapport	Rapport for B1-B4 med anbefalt modell og fremstilling av budsjettmessige nøkkeltall og besparelser er overlevert prosjektgruppen	21.03.14
B6	IKT	Det er gjort en vurdering av IKT-situasjonen i forhold til felles dataverktøy innen område beredskap.	
		Behov for driftsforberedende arbeid er meldt prosjektgruppen	09.05.14
B7	Utstyr og materiell	Det er definert en felles standard på bekledning, røykdykkerutstyr, samband, Locus, frigjøringsutstyr m. m., og det er tatt stilling til hva som må kompletteres	
		Det er gjort en kartlegging[3] og satt en standard knyttet til bilpark og større materiell. Kompletteringsbehov er vurdert.	
		Det er gjort en vurdering av ressursbehovet for å sikre en forsvarlig forvaltning av utstyr og materiell	
		Det er gitt anbefalinger om videre arbeid med felles rutiner for HMS og vedlikehold	
B8	Delrapport	Rapport for B7 med evt. vedlegg er oversendt prosjektgruppen	31.05.14
Fase 2			
B9	Satsingsområder	Satsingsområder er avklart med hensyn til særlige behov i vår region	
		Det er gitt anbefaling om satsingsprosjekter	
B10	Kompetanse	Kompetansen i regionen er kartlagt og vurdert i forhold til kravene i dimensjoneringsforskriften	
		Det er gitt anbefalinger om kompetanse i tråd med forskriften og foreslåtte satsingsområder	
		Det er gjort en vurdering av nødvendig og/eller ønskelig spesialisering	
B11	Salg av tjenester	Det er gjort en vurdering av hvilke tjenester som kan selges; eksisterende og evt. nye	
		Omfang av salgsvirksomhet er foreslått	
B12	Delrapport	Rapport for B9-B11, med økonomiske overveielser, er overlevert prosjektgruppen.	05.09.14
B13	Budsjett	Deltakere fra beredskapsgruppen har gitt bistand til prosjektgruppen i arbeidet med detaljert budsjett og handlingsplan for 2015.	01.10.14
B14	Sluttrapport	Oppsummerende sluttrapport med evaluering av prosjektarbeidet er oversendt prosjektgruppen.	15.11.14

[3] Prosjektgruppen legger inn oversikt over utstyr i felles ROS-analyse. Faggruppen supplerer ved behov.

1. Organisering, bemanning og vaktordninger.

Faggruppen har gjennomført sitt arbeid i henhold til fastsatt mandat for gruppen, og tilpasset arbeidet når mandatet er justert av prosjektgruppen. I mandatet heter det at bemanningsplan skal være i henhold til *Dimensjoneringsforskriften* og gruppas risikoforståelse. For sistnevnte angir mandatet at denne skal baseres på *felles ROS-analyse* (prosjektgruppe). Disse punktene i mandatet, sammen med overordnede føringer for lokasjonene og den inngåtte trygghetsavtale, setter tydelige og begrensende skranker for løsningsalternativer.

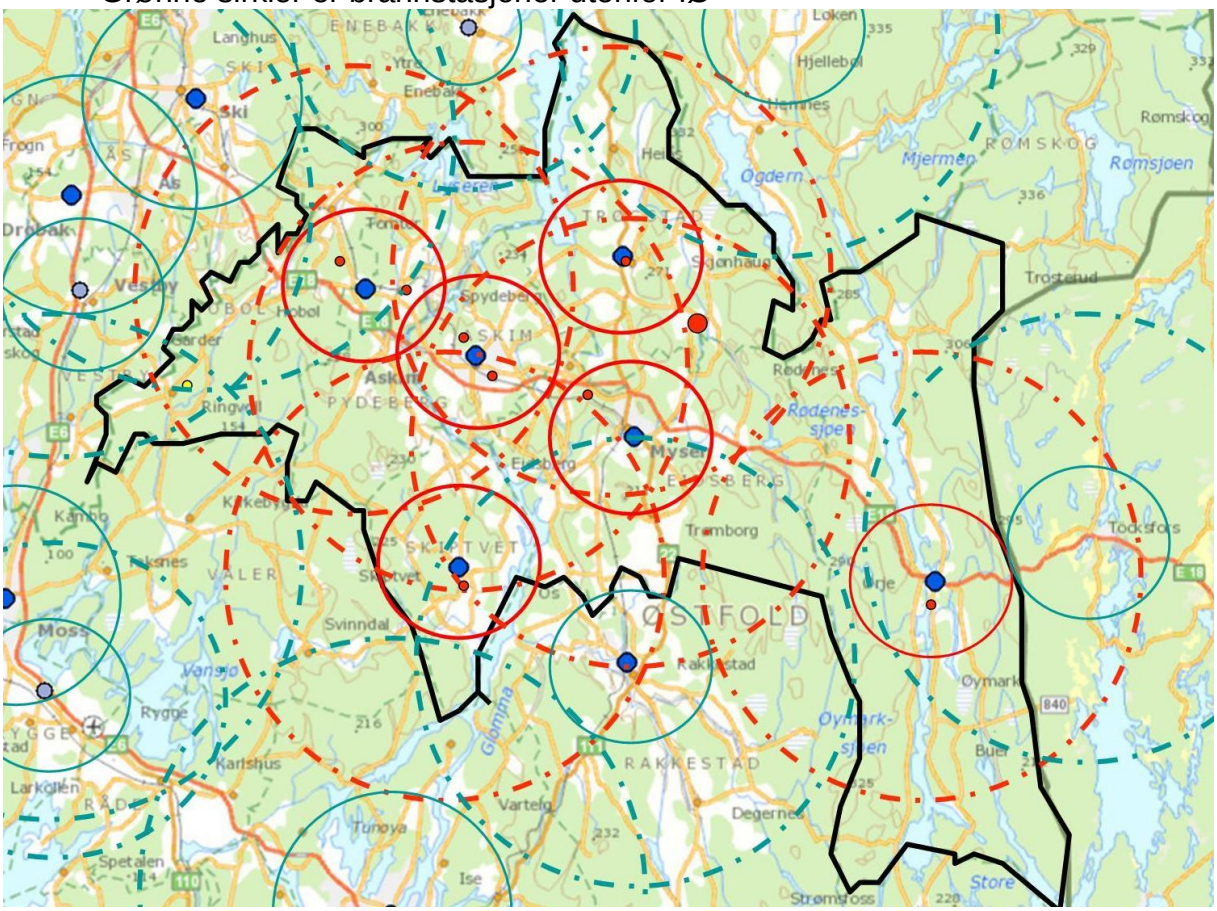
Dimensjoneringsforskriften

Forskriften skal sikre at enhver kommune har et brannvesen som er organisert, utrustet og bemannet, slik at oppgaver pålagt i lov og forskrifter blir utført tilfredsstillende. Videre skal forskriften sikre at brannvesenet er organisert og dimensjonert på bakgrunn av den risiko og sårbarhet som foreligger. Forskriften angir også spesifikke krav til kompetanse, kjøretider, størrelse på bemanningen m.m.

Felles ROS-analyse

Responstider ihht til kart nedenfor.

- blå punkter er brannstasjoner i IØ
- Røde hele sirkler er responstid 10 minutter
- Røde sirkler stiplet er responstid 20 minutter.
- Grønne sirkler er brannstasjoner utenfor IØ



Ved tettbebyggelse med særlig fare for rask og omfattende brannspredning ved sykehjem mv. og i områder med konsentrert og omfattende næringsdrift er det krav om en innsatstid på 10 minutter (i kart markert med røde sirkler). Innsatstid i tettsteder for øvrig skal ikke overstige 20 minutter (i kart markert med røde stiplede sirkler). Forskriften og veileder til forskrift henstiller kommuner om å samarbeide om beredskap. Innsatstid for nabobrannvesen er markert med blå sirkler (hele og stiplede)

Dimensjoneringsforskriften stiller krav til bemanning der kravene baseres dels på tettstedsnivå (vaktlag), men også kommunenivå (innsatsstyrke) og brann- og redningsvesen (overordnet vakt). Nedenfor framgår utdrag fra

Dimensjoneringsforskriftens kap 5.
§ 5-1 Innsatsstyrke

Enhver kommune skal ha beredskap for brann og ulykker som sikrer innsats i hele kommunen innenfor krav til innsatstider etter § 4-8. Samlet innsatsstyrke skal være minst16 personer, hvorav minst 4 skal være kvalifiserte som utrykningsledere.

§ 5-2 Vaktlag og støttestyrke

Et vaktlag skal minst bestå av:
– 1 utrykningsleder
– 3 brannkonstabler/røykdykkere.

Støttestyrke er:
– fører for tankbil
– fører for snorkel-/stigebil

I veiledningen til forskriften er det beskrevet at firemannslag, med tillegg av evt. støttestyrke, erfaringsmessig er et minimum av personell som er nødvendig for å iverksette effektiv og sikker førsteinnsats

§ 5-3 Vaktberedskap
I spredt bebyggelse og i tettsteder med inntil 3.000 innbyggere kan beredskapen organiseres av deltidspersonell uten fast vaktordning. Til tider hvor det ikke kan forventes tilstrekkelig oppmøte ved alarmering skal det opprettes lag med dreiende vakt.

I tettsteder med 3.000-8.000 innbyggere skal beredskapen være organisert i lag bestående av deltidspersonell med dreiende vakt.

I tettsteder med 8.000-20.000 innbyggere skal beredskapen være organisert i lag bestående av heltidspersonell med kasernert vakt innenfor ordinær arbeidstid.

Utenfor ordinær arbeidstid kan beredskapen organiseres i lag bestående av deltidspersonell med dreiende vakt, men hvor utrykningsleder har brannvern som hovedyrke. Støttestyrke, jf. § 5-2, kan være deltidspersonell med dreiende vakt.

I dimensjoneringsforskriften er tettsted definert som tettbebygget område med minst 200 bosatte, der avstanden mellom husene normalt ikke overstiger 50 meter.

Tettsted avgrenses uavhengig av kommune- eller fylkesgrense. Statistisk sentralbyrå utgir oversikter over tettsteder.

Dette er tall hentet fra SSB's statistikker:

Innbyggere	**Totalt**	**Tettbebyggelse**	
Hobøl	5 200	Tomter	1 500
Skiptvet	3 600	Skiptvet	1 700
Marker	3 400	Ørje	1 900
Trøgstad	5 300	Skjønhaug	1 900
Spydeberg	5 600	Spydeberg	4 800
Eidsberg	11 300	Mysen	6 200
Askim	15 500	Askim	13 200

Andre tettsteder som ikke er nevnt her har under 1000 innbyggere.

§ 5-6 Overordnet vakt
I kommuner eller brannvernregioner med tettsteder med mer enn 2.000 innbyggere skal det være dreiende overordnet vakt. Brannsjefen og dennes stedfortreder skal inngå i vaktordningen, og overordnet vakt skal kunne lede samtidig innsats på flere skadesteder.
Krav til innsatsstyrke og vaktlag er knyttet opp til kommune og størrelse på tettsted, er kravet til overordnet vakt også knyttet opp til organisering av brannvesen. Felles brannvesen for to eller flere kommuner utløser dermed ikke uten videre krav til økt/styrket overordnet vakt.

Vurdering/oppsummering
De berørte kommuner/brannvesen har i dag alle ordninger som er innenfor Dimensjoneringsforskriften, når en regner med kjøp av tjenester mellom kommuner og bruk av personell med hovedfunksjon utenfor brannvesenet. .

Bare Askim, Mysen og Spydeberg tettsteder er så store at det kreves en organisert vaktordning med overordnet vakt samt dreiende vaktlag.

1.1. Bemanningsplan ihht. dimensjoneringsforskriften og risikoforståelse

Faggruppa er i mandatet bedt om å foreslå alternative bemanningsmodeller ut i fra dimensjoneringsforskriften og gruppas risikoforståelse (felles ROS analyse). Krav om responstider ligger innbakt både i forskrift og ROS-analyse.

Avstandene i Indre Østfold er korte, men likevel lange nok til at dagens lokasjoner er nødvendig for å håndtere krav til responstid. Faggruppen viser i tillegg til at bevaring av lokasjoner er en forutsetning for arbeidet.

Dimensjoneringsforskriften stiller entydige krav til kommuner om innsatsstyrker og vaktlag, som faggruppen baserer sin anbefaling på. Faggruppen viser til at dette er angitt i mandatet, og de foreslåtte modeller er minstebemanning basert på forskrift med veiledning.

Kompenserende tiltak i bygg, i egne stasjoner eller på nabobrannstasjoner kan i noen grad redusere behov for beredskap/vaktordninger. Dimensjoneringsforskriften åpner for å ta hensyn til slike tiltak, men samtidig krever også kompenserende tiltak ressurser, i brannvesenet eller hos private og offentlige eiere av grunn eller bygninger. En eventuell bemanningsordning som foreslås og som anses å ligge utenfor Dimensjonseringsforskriftens krav, må godkjennes særskilt. Faggruppen anser det som å ligge utenfor sitt mandat å basere sine forslag på nødvendige tiltak som må utføres av andre offentlige eler private aktører.

Faggruppen anser at det ligger mulighet for en beredskapsmessig reduksjon ved kun å ha èn overordnet vakt for hele regionen, slik dimensjoneringsforskriften legger opp til. Èn overordnet vakt vil kunne håndtere alle de utfordringer regionen vil stå ovenfor, uten bruk av bakvakt. Eventuell bistand håndteres ved ordinær innkalling. Det vil bero på en tolkning av trygghetsavtalen om denne mulige gevinsten kan tas ut ved etablering, eller må komme på lengre sikt.

Av hensyn til sammenlignbare modeller har gruppa i de foreslåtte modeller nedenfor ikke utredet eller regnet inn behovet for vikarer. Dette anses å være en intern vurdering som kan gjøres i etterkant av valgt modell.

Alle oppsett gjelder stasjonsbemanning, vaktlag og størrelsen på vaktlag.

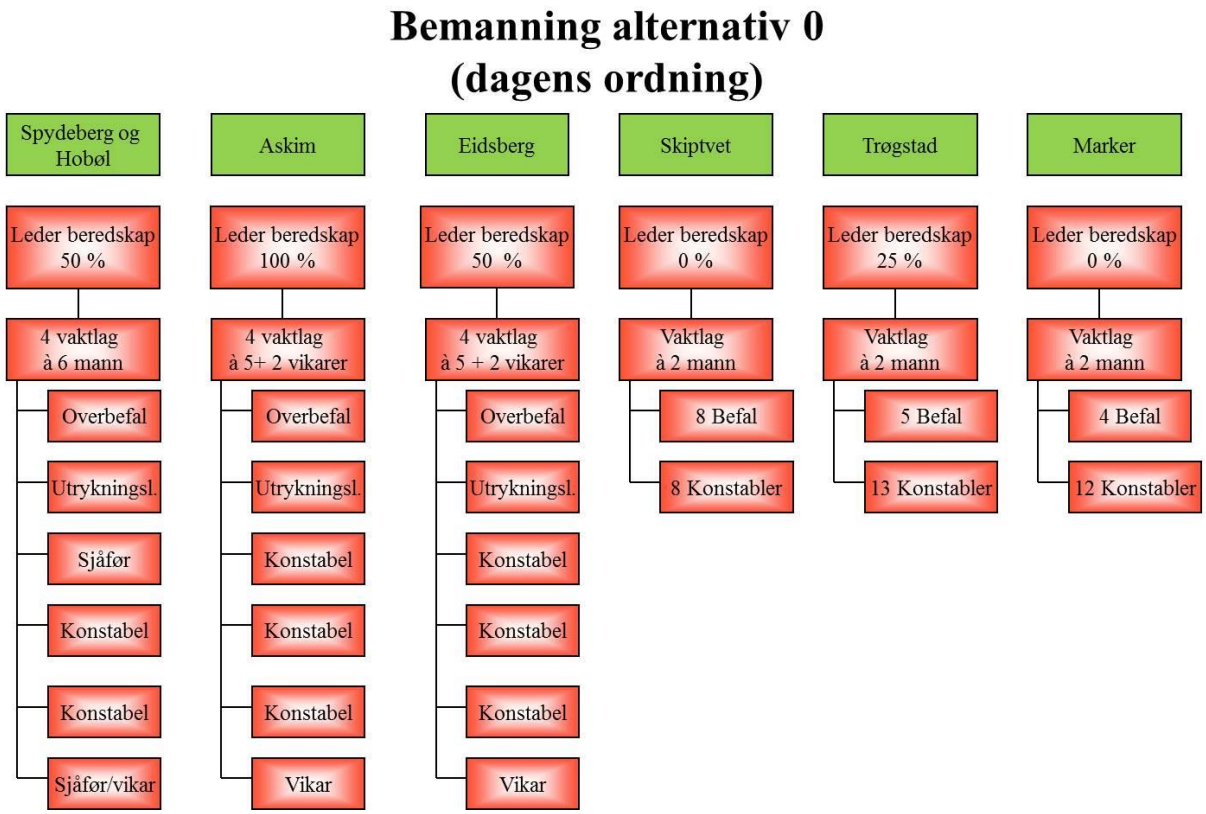
Dagens ordning, modell 0, har med seg kostnader og en kobling mot bruk av ansatte fra forebyggende i beredskapen. I de foreslåtte alternative modeller er kun kostnader til beredskap medtatt.

1.2. Modeller

1.2.1. Modell 0 – dagens ordning

Modell 0 er dagens faktiske bemanning for alle brannstasjonene. Modell 0 vil etter faggruppens vurdering kreve særskilt godkjenning fra DSB da den uten bemanning fra andre kommunale stillinger vil bli betraktet å være underbemannet. I dette ligger at ikke alle som i dag innehar beredskapsfunksjoner i kommunene kan forventes å inngå i beredskapsstyrken til et nytt selskap.

Skjematisk fremkommer modell 0 slik:



Dagens reelle lønnskostnader i Indre Østfold slik de fremkommmer i kommunenenes budsjetter

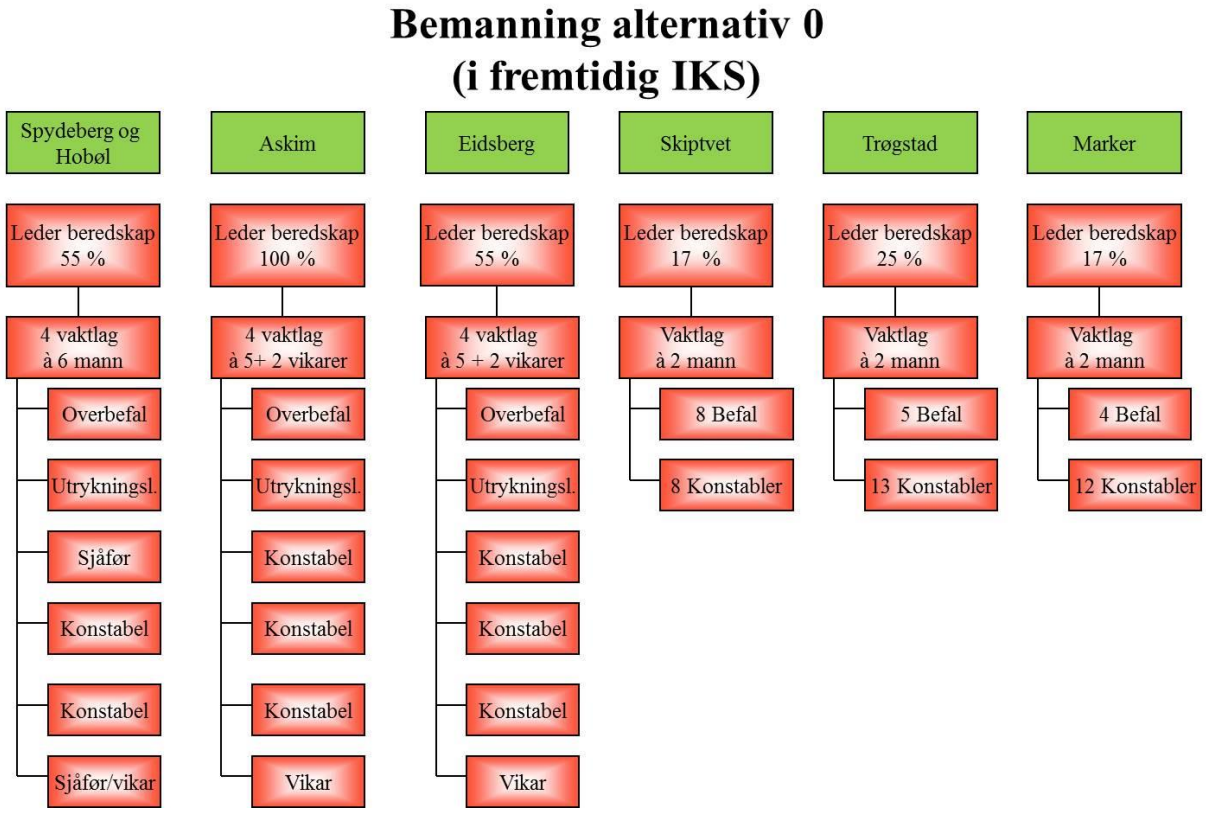
Dagens reelle bemanning	23 692 195

I denne lønnsberegningen er det tatt utgangspunkt i oppgitte tall fra kommunenes lønnsbudsjetter. Etter ønske fra prosjektledelsen er det i tallet i tillegg til utgifter til ordinær beredskap også tatt med kostnader for:
Brannsjefer
Ledere beredskap
Ledere forebyggende avdeling
Branninspektører

1.2.2. Modell 0 – alternativ løsning

Dagens faktiske bemanning per lokasjon *lønnet over brannbudsjettet* med tillegg for kostnader for obligatorisk/lovpålagt bemanning som *ikke er lønnet over brannbudsjettet*.

Modell 0 er ment som en synliggjøring av mangler ved dagens ordninger som kommer fram ved samling i et IKS.



Lønnskostnader i Indre Østfold slik de burde vært med full bemanning etter Dimisjoneringsforskriften

Dagens ordning etter Dim.forskrift	25 773 880

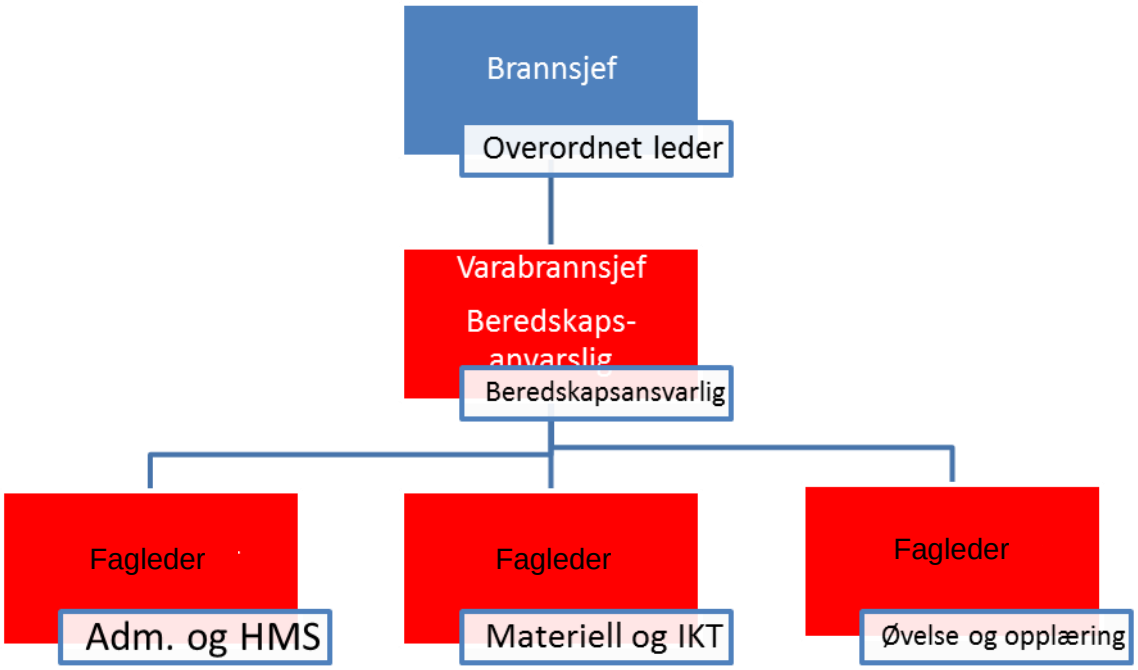
I denne lønnsberegningen er det tatt utgangspunkt i lønnsnivåer som er oppgitt fra kommunenes lønnsbudsjetter. Etter ønske fra prosjektledelsen er det i tallet i tillegg til utgifter til ordinær beredskap også tatt med kostnader for:
Brannsjefer
Ledere beredskap
Ledere forebyggende avdeling
Branninspektører

1.2.3 Kompetansefordeling

Faggruppen anser at regelverket for brannberedskap og faggruppens mandat i sum gir frihetsgrader for å foreslå ulike bemanningsalternativer for dagens heltidsstillinger, men ikke for innsatsstyrker og vaktlag. Sistnevnte er i alternativene i henhold til forskrift med veiledning.

Brannberedskap skal ivareta fellesfunksjoner som HMS, kompetanseutvikling, FDV (forvaltning drift og vedlikehold) av utstyr mv. Samtidig er det behov en oppfølging av deltidsmannskapet på hver lokasjon samt ettersyn av utstyr, i heltidsstilling ved de største lokasjoner og som deltidsstilling ved de mindre (brannstasjonssjefer). Å samle fellesfunksjoner på en lokasjon innebærer mulighet for å bygge et tettere fagmiljø og vil normalt innebære bedre koordinering. En slik tenkning er synliggjort i figuren under.

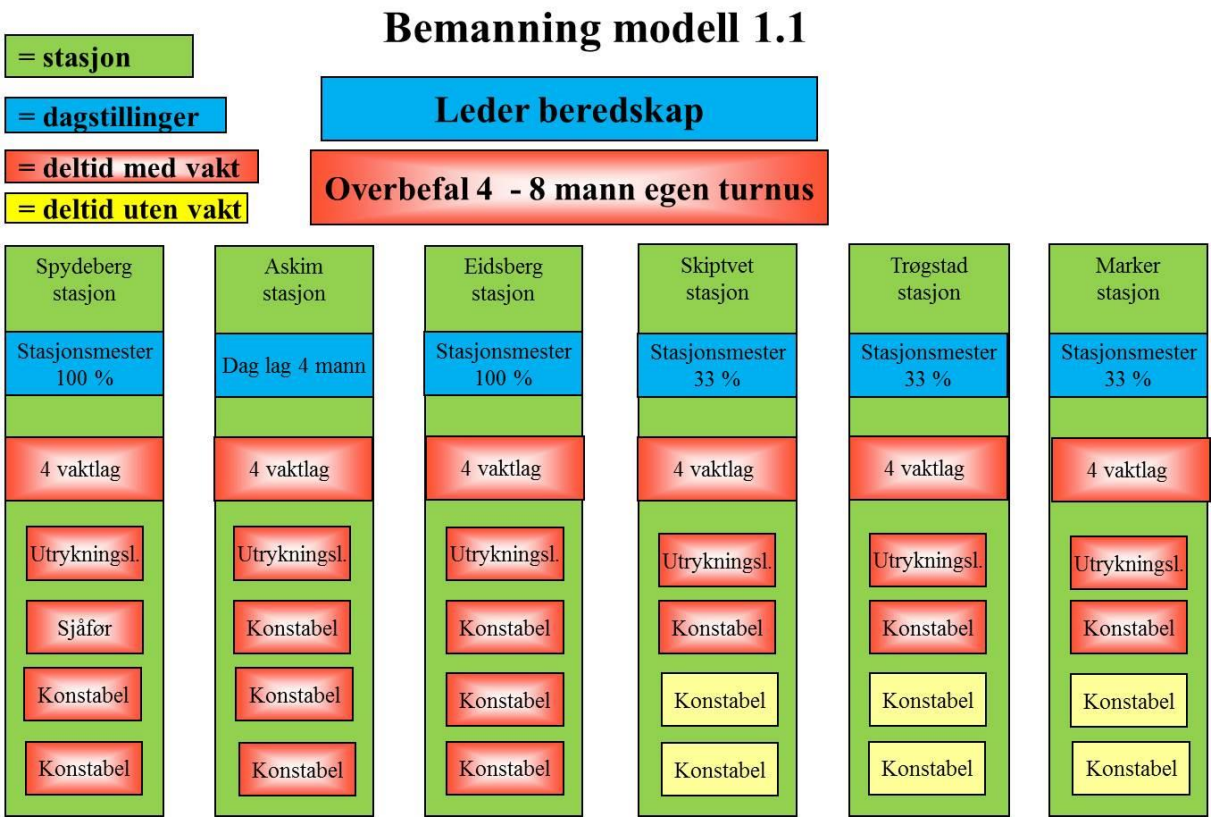
På den annen side er oppfølging av bemanning og utstyr lokalt viktig for å opprettholde engasjementet hos deltidsmannskapet på alle lokasjoner. Med en videreføring av dagens reelle krav til bemanning er det ikke rom for å legge vekt på begge hensyn. De følgende alternativer (1.1 og 1.2) utgjør dermed bemanningsalternativer der faggruppen har lagt vekt på enten ett robust fagmiljø eller lokal forankring gjennom stasjonssjefer. Stasjonssjefer vil i noen grad kunne ivareta fellesfunksjoner som nevnt innledningsvis i avsnittet.



1.2.4. Modell 1.1

Modell 1.1 er dagens modell med tre brannmestre men uten annen dagbemanning i Eidsberg og Spydeberg.

Brannmesterne lokalt ivaretar stasjonssjef-funksjon og det er egne deltids-stasjonssjefer i Trøgstad, Skiptvet og Ørje.



I Marker, Skiptvet og Trøgstad er det ikke krav til fullt vaktlag i dreiende vakt. Vaktordningen baserer seg på 2 mann på vakt. Ved oppkall sendes oppkall til hele deltidsstyrken.

Lønnskostnader i Indre Østfold etter modell 1.1. Det er her tatt hensyn til trygghetsavtalene som vil bli inngått

Modell 1.1 Lønn, inkl. trygghetsavtaler	24 752 348

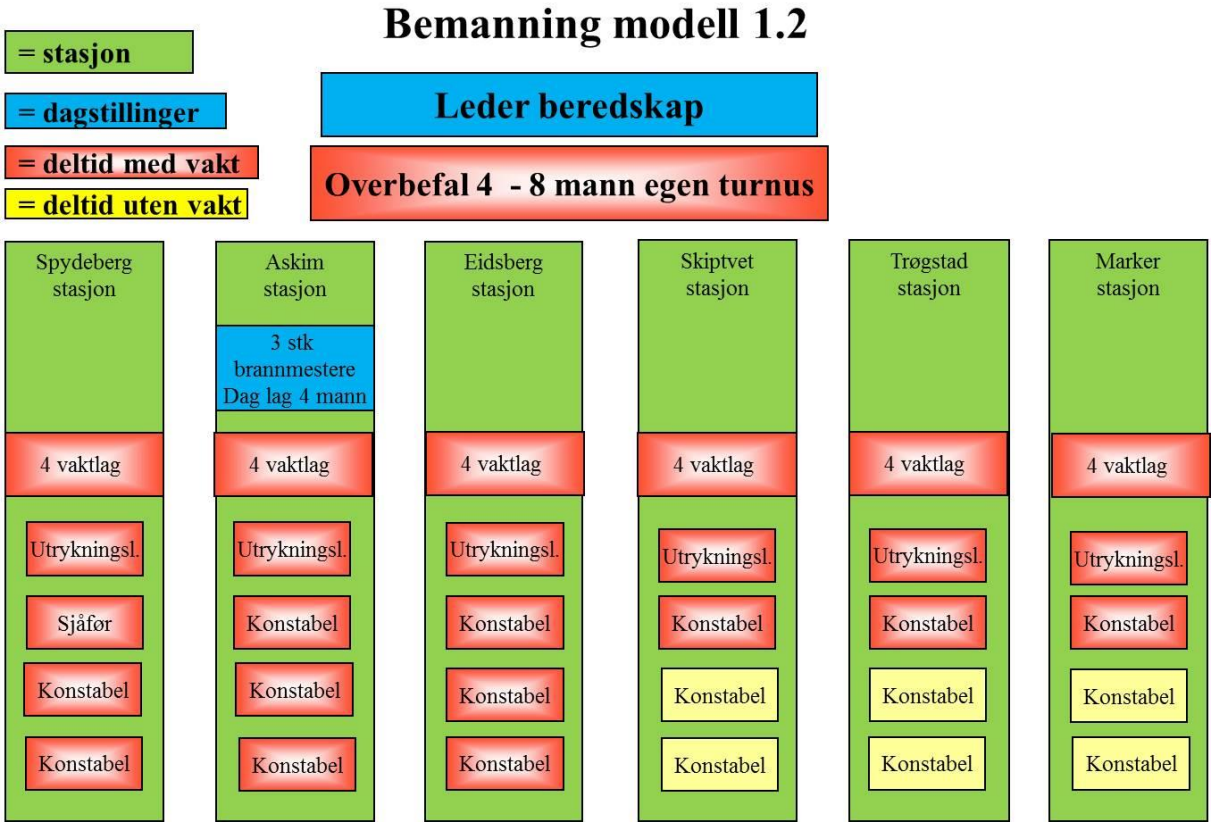
I denne lønnsberegningen er det tatt utgangspunkt i lønnsnivåer som er oppgitt fra kommunenes lønnsbudsjetter. Etter ønske fra prosjektledelsen er det i tallet i tillegg til utgifter til ordinær beredskap også tatt med kostnader for:

1 Brannsjef
1 Leder beredskap
1 Leder forebyggende avdeling
4 Branninspektører
1 Merkantil stilling

1.2.5. Modell 1.2

Brannmestrene samlokaliseres på felles sted for å sikre felles ledelse/administrasjon ett sted.

Det kan være behov for å tydeliggjøre brannmesternes roller og jobbinnhold.



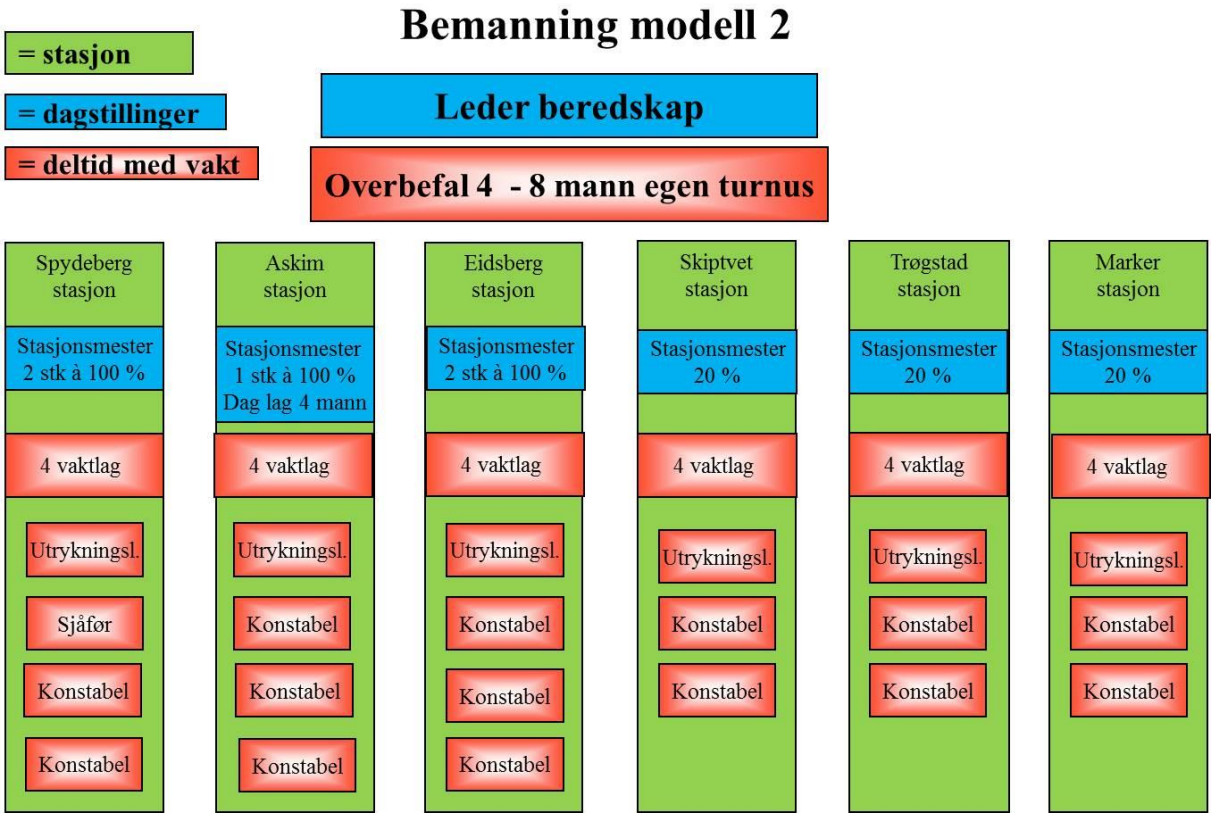
I Marker, Skiptvet og Trøgstad er det ikke krav til fullt vaktlag i dreiende vakt. Vaktordningen baserer seg på 2 mann på vakt. Ved oppkall sendes oppkall til hele deltidsstyrken.

I figuren er 3 brannmesterstillinger plassert i Askim. Dette er tilfeldig valgt, med bakgrunn i at de bør være samlokalisert.

Denne modellen har samme kostnadsberegning som modell 1.1.

1.2.6. Modell 2 – bemanningsøkning

Modell 2 er en styrking av beredskapen utover Dimensjoneringsforskriftens krav.



Forslaget innebærer, i forhold til modell 1.1 og 1.2:

- Styrking av beredskapen i Marker, Trøgstad og Skiptvet med hensyn til antall mannskaper på vakt. Fra 2 til 3 mann på vakt.
- Styrket dagberedskap i Askim, Spydeberg og Eidsberg kommune, ytterligere èn mann på dagtid

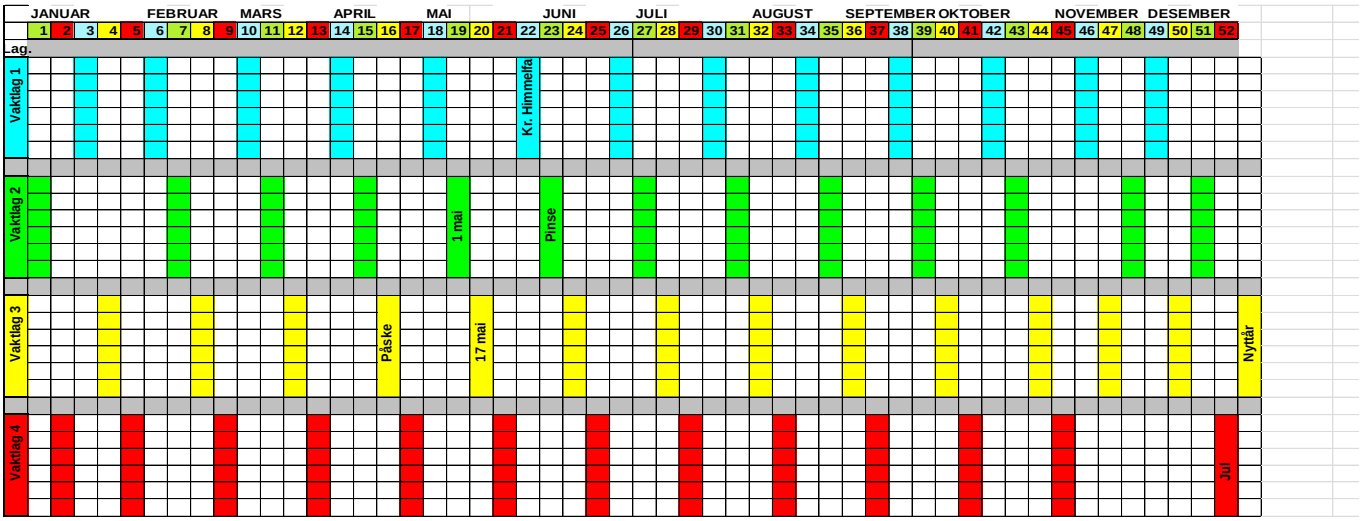
Lønnskostnader i Indre Østfold etter modell 2. Det er her tatt hensyn til trygghetsavtalene som vil bli inngått

Modell 2 Lønn, inkl. trygghetsavtaler	26 818 925

I denne lønnsberegningen er det tatt utgangspunkt i lønnsnivåer som er oppgitt fra kommunenes lønnsbudsjetter. Etter ønske fra prosjektledelsen er det i tallet i tillegg til utgifter til ordinær beredskap også tatt med kostnader for:
1 Brannsjef
1 Leder beredskap
1 Leder forebyggende avdeling
4 Branninspektører
1 Merkantil stilling

1.2.7. Plan for vaktordninger

Her er et eksempel på vaktplan for overordnet vakt. Overordnet vakt følger beredskapsvaktene gjennom året. Dette kan vises på forskjellige måter, men her følger et eksempel.



1.2.8. Vurdering av utrykningspraksis mot øvrige samarbeidsaktører

Økende antall utrykninger er en generell trend vi har sett over tid. Årsaken til dette er nok en del av samfunnsutviklingen og føre var prinsippet. Økende antall automatiske alarmanlegg og større utbredelse av mobiltelefoner er en medvirkende årsak. Brukerfeil som utløser automatiske alarmer og publikum som melder inn hendelser etter føre var - prinsippet fører til en del unødige utrykninger. Dette kan i mange sammenhenger henge sammen med at ansvar for hendelser overordnet ønskes flyttet til den kommunen hendelsen inntreffer i.

Trippelvarsling mellom nødetatene samt mindre tilstedeværelse av politi og ambulanser i lokalsamfunnene forårsaker også et økende antall utrykninger. Det er et faktum at det lokale brannvesen er den eneste sikre gjenværende ressurs, og brannvesenene må trolig regne med i større grad å være «first responder» (f. eks. hjertestans/hjertestarter).
Når det gjelder ordinære brann- og redningsoppdrag er det ingen avvik i hva de forskjellige kommunene rykker ut på.

Serviceoppdrag kan være

- vann- og andre restverdioppdrag
- felling av trær
- katt i tre
- bistå helse

Trenden er at antallet oppdrag utenfor ordinære brann- og redningsoppdrag øker. Det anses som nødvendig for en ny ordning å få på plass rutiner for service- og andre oppdrag. Ikke minst oppdrag det er mulig å definere som inntektsbringende.

1.2.9. Samarbeidsavtaler

Kommunene i Indre Østfold inngikk i 1974 en avtale om gjensidig slokningshjelp. Denne er revidert i 2004. Denne avtalen sier at man ved behov skal stille til rådighet det utstyr det er behov for i nabokommune. Denne avtalen er gjensidig og bør dekke det mannskapsbehovet som oppstår ved de aller fleste branner.

Avtale om bistand mellom kommunene i Østfold og Follo ble inngått i 2009.

Avtale om bistand fra Østfold sivilforsvarskrets ble inngått i 2006. Denne regulerer samarbeidet mellom partene ved hendelser hvor det er behov for ekstra ressurser. De nærmeste FIG-grupper er i Rakkestad og i Marker. Det samme gjelder for det lokale heimevern.

Trøgstad har avtale med Aurskog-Høland og Fet om bistand.

Marker har avtale med Rädningstjänsten i Västra Götaland Län og Aurskog-Høland kommune om bistand.

Spydeberg har avtale med Nordre Follo om bistand langs noen sideveier.

Eidsberg har forpliktende samarbeid med

- Rakkestad – felles overordnet vakt

Faggruppen anbefaler at de forpliktende samarbeidsavtalene videreføres/forhandles på nytt.

2. Overordnet vakt

2.1. Kompetanse blant dagens aktører

De fire administrative roller i beredskap som fremkommer i pkt. 1.2 (fagleder) kan og bør inngå i overordnet vakt. Dimensjoneringsforskriften krever kun èn overordnet vakt i hele regionen.

Dimensjoneringsforskriften sier at brannsjef og dennes stedfortreder skal inngå i ordningen. Det er naturlig at leder for beredskapsordningen således er å betrakte som varabrannsjef. I operative hendelser er overordnet vakt å betrakte som brannsjef og har dennes fullmakter.

2.2. Turnus for overordnet vakt

I dag går 9 mann overordnet vakt. Av disse er 8 godkjent. Minimumsbehov etter Dimensjoneringsforskriften er 4.

Vakt og rotasjon for overordnet vakt kan omfatte fra 4 - 8 personer. Dagens ordninger baserer seg i hovedsak på 4 personer som går i døgnvakt i en hel uke hver fjerde

uke. Det er vurdert også å ha flere i ordningen, hvor man ikke går i kontinuerlig ukesvakt, men har kortere vakter og perioder med hyppigere vaktskifte.

Beredskapsgruppa anbefaler en ordning med 4 - 8 deltagere med ukesvakter og vaktskifte i forbindelse med vaktskifte for øvrig beredskapsmannskaper. Deltagerne i ordningen bør som minimum omfatte de som fremkommer med rødt i figuren i punkt 1.2.3.

3. Brannstasjoner

3.1. Vurdering av lokasjoner på kort og lang sikt

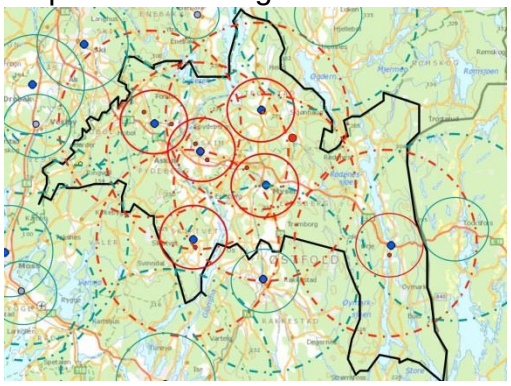
Dagens beredskap på dagtid (foruten Askim) er basert på deltidspersonell, hvor mange har hovedarbeidsplass utenfor brannstasjonens umiddelbare nærhet, noen også utenfor kommunens grenser.

Tendensen er at teknisk driftsavdeling i kommunene, hvor man tradisjonelt har rekruttert mange brannmenn fra, blir jevnt over nedbemannet. Dette fører til at man i dag i økende grad, må rekruttere aspiranter som er ansatt hos andre arbeidsgivere enn kommunen. Det må derfor sørges for at alle brannkonstablene har aksept hos sin arbeidsgiver for at man, ved alarm, må kunne forlate sin arbeidsplass for å kunne utføre brann og redningsoppdrag. At noen brannkonstabler har sin hovedarbeidsplass langt unna brannstasjonen kan være en utfordring i forhold til bemanning på dagtid, men disse kan med dagens teknologi motta alarm også på sin hovedarbeidsplass både i og utenfor kommunens grenser. Disse kan møte som avløsningspersonell ved større aksjoner. Vi kan anta at disse har en oppmøtetid på 30-40 minutter i snitt.

I et regionalt brannvesen med relativt kort avstand mellom brannstasjonene, kan det være enklere på et tidlig tidspunkt å kalle ut støttestyrker fra de andre stasjonene. Dette vil gi større sikkerhet for at tilstrekkelig antall brannkonstabler vil være tilgjengelig også på dagtid.

3.1.1. Kort sikt

Mandatet gir føringer for hva en ny ordning skal baseres på. Beredskapsgruppa har gjort en vurdering av dagens lokasjoner, opp mot ROS-analysen. I dette fremkommer det at det ikke uten videre lar seg gjennomføre endringer uten at kravene til responstid overstiges.



Dagens lokasjoner fremkommer på figuren til venstre som følger:

- Spydeberg/Hobøl
- Skiptvet
- Askim
- Eidsberg
- Marker
- Trøgstad

Særskilte objekter med krav til responstid på mindre enn 10 minutter fremkommer merket som små røde punkter. De røde sirkler på figuren viser hvor langt hver enkelt stasjon kommer med en responstid på 10 minutter som er kravet i Dimensjoneringsforskriften. Kun ett rødt punkt ligger utenfor rød sirkel, og det er Indre Østfold fengsel, avdeling Trøgstad. Dimensjoneringsforskriftens krav er her dekket ved kompenserende tiltak.

Anbefaling:
Det anses at dagens lokasjoner er plassert nettopp med bakgrunn i Dimensjoneringsforskriften. Beredskapsgruppa ser ikke at ROS-analysen eller annet i forbindelse med en ny ordning kan kompensere for dette, og foreslår at dagens lokasjoner opprettholdes.

3.1.2. Lang sikt

Beredskapsgruppa anser at anbefalt ordning med bemanning på alle stasjoner, jfr. det som fremkommer også i «Brannstudien» vil bestå også i fremtiden. Den anses som en styrke å ha mange mannskaper å spille på ved store hendelser slik vi har sett denne vinteren.

Beredskapsgruppa har vært innom og drøftet en kasernert brannstasjon plassert sentralt i indre Østfold. Med bakgrunn i det som fremkommer ovenfor og det faktum at dette også er å anse som en kostbar løsning kan realiteten i dette være lavere beredskap lokalt med høyere kostnader.

3.2. Funksjonsfordeling mellom brannstasjonene

3.2.1. Dagens modell 0 – liten/ingen funksjonsfordeling

I dag har hver enkelt kommune og brannstasjon bare delvis foretatt funksjonsfordeling innenfor enkelte fagområder. Dette kan kort oppsummeres som at noen stasjoner har mere utstyr av en art enn en annen stasjon. Alle stasjoner er rustet til å foreta og takle røykdykkerinnsats og ordinær innsats uten at man nødvendigvis må ha bistand. Dog er det avtaler mellom kommunene som sikrer innsats fra nabokommuner når behovet anses å være tilstede.

3.2.2. Faggruppens alternative modeller

Funksjon henger i stor grad sammen med det utstyret hver enkelt brannstasjon har til rådighet. Beredskapsgruppa har etter drøfting kommet til at

- det kun er behov for ett høyderedskap, i Askim
- høyderedskap i Eidsberg fases ut etterhvert
- alle brannstasjoner skal være rustet for røykdykkerinnsats
- alle brannstasjoner skal ha tankbil
- det foretas en reduksjon i antall båter når det kommer til at disse skal skiftes ut
- Spydeberg opprettholder sin faggruppe på overflateredning!
- Askim opprettholder sin IUA-beredskap!
- Askim og Eidsberg bevarer kompetanse jording av jernbane

- Askim opprettholder sin beredskap på kjemikaliedykk!
- Eidsberg opprettholder sin skjærslokkerberedskap.
- Marker, Eidsberg og Skiptvet har hovedberedskap for skogbrann!

Funksjonsfordeling;

	Hendelse	Liv Helse	Ytre miljø	Matr. verdier	Konsekvensbeskrivelse	Hva brannstasjonene bør ha kompetanse på!
		RISIKO				
1	Boligbrann (enebolig, tomanns-boliger, rekkehus o.l.)				Mulig tap av liv.	Alle stasjoner
2	Brann i boligblokk (4. etg.)				Mulig tap av liv.	Alle stasjoner
3	Brann i eldre sentrumsbebyggelse				Mulig tap av liv. Store materielle verdier tapt.	Marker, Eidsberg og Askim
4	Brann på institusjon og omsorgsboliger				Mulig tap av liv. Midlertidige løsninger må leies.	Alle stasjoner
5	Brann i fengsler				Liv: Forbigående skade. Materielle verdier tapt.	Trøgstad og Eidsberg
6	Brann i handlesenter og større salgslokaler				Store materielle verdier tapt. Driftskonsekvenser. Permitteringer – Mulig konkurs.	Alle stasjoner
7	Brann på skoler og barnehager				Store materielle verdier tapt. Midlertidige lokaler må leies/kjøpes.	Alle stasjoner
8	Brann på hoteller o.l.				Materielle verdier tapt. Driftskonsekvenser. Mulig konkurs.	Alle stasjoner
9	Brann i forsamlingslokaler				Mulig tap av liv. Materielle verdier tapt.	Alle stasjoner
10	Brann i flerbrukshaller				Mulig tap av liv.	Alle stasjoner
11	Brann eller ulykker med farlig gods				Alvorlig personskade.	Askim
12	Akutt forurensing (transportuhell)				Mulig tap av liv. Miljøskader.	Askim
13	Brann i landbruksbygg				Materielle verdier og livdyr tapt.	Skiptvet Trøgstad
14	Brann i industri og næringsbygg				Materielle verdier tapt. Driftskonsekvenser. Permitteringer – Mulig konkurs.	Alle stasjoner
15	Skog og utmarksbrann				Materielle verdier tapt. Hytter og spredt bebyggelse.	Marker, Eidsberg og Skiptvet
16	Trafikkulykker				Mulig tap av liv.	**Små biler:** Alle stasjoner **TUNG BIL:** Trøgstad
17	Hendelser i tunnel				Mulig tap av liv.	Askim, Spydeberg / Hobøl og Eidsberg
18	Jernbaneulykke (stor)				Mulig tap av liv.	Askim og Eidsberg
19	Ulykker på vann				Mulig tap av liv.	Marker og Spydeberg / Hobøl

4. Vurdering av alternative løsninger

4.1. Det er foreslått ulike modeller som omfatter områdene B1-B3

Faggruppe beredskap presenterer fire modeller (alternativer):

- Modell 0 – dagens bemanning lønnet over brannbudsjett
- Modell 1.1 – 4 vaktlag på hver lokasjon, stasjonsmestre på alle lokasjoner som ivaretar sentrale fellesfunksjoner og oppfølging av mannskap og utstyr lokalt
- Modell 1.2 – 4 vaktlag på hver lokasjon, samling av leder og ansvarlig fellesfunksjoner og oppfølging av mannskap og utstyr på en lokasjon
- Modell 2 – 4 vaktlag på hver lokasjon. Samling av fellesfunksjoner kombinert med stasjonsmestre/styrket vaktlag på de minste lokasjoner (krever økte ressurser)

4.2. Dimensjonering er vurdert og evt. justert i forhold til foreliggende analyser fra felles ROS-arbeid

Avstandene i Indre Østfold er korte, men likevel lange nok til at dagens lokasjoner er nødvendig for å håndtere krav til responstid. Faggruppen viser i tillegg til at bevaring av lokasjoner er en forutsetning for arbeidet.

Dimensjoneringsforskriften stiller entydige krav til kommuner om innsatsstyrker og vaktlag, som faggruppen baserer sin anbefaling på. Faggruppen viser til at dette er angitt i mandatet, og de foreslåtte modeller er minstebemanning basert på forskrift med veiledning.

Kompenserende tiltak i bygg, i egne stasjoner eller på nabobrannstasjoner kan i noen grad redusere behov for beredskap/vaktordninger. Dimensjoneringsforskriften åpner for å ta hensyn til slike tiltak, men samtidig krever også kompenserende tiltak ressurser, i brannvesenet eller hos private og offentlige eiere av grunn eller bygninger. En eventuell bemanningsordning som foreslås og som anses å ligge utenfor Dimensjonseringsforskriftens krav, må godkjennes særskilt. Faggruppen anser det som å ligge utenfor sitt mandat å basere sine forslag på nødvendige tiltak som må utføres av andre offentlige eler private aktører.

Faggruppen anser at det ligger mulighet for en beredskapsmessig reduksjon/innsparing ved kun å ha èn overordnet vakt for hele regionen, slik dimensjoneringsforskriften legger opp til. Èn overordnet vakt vil kunne håndtere alle de utfordringer regionen vil stå ovenfor, uten bruk av bakvakt. Eventuell bistand håndteres ved ordinær innkalling. Det vil bero på en tolkning av trygghetsavtalen om denne mulige gevinsten kan tas ut ved etablering, eller på komme på lengre sikt.

4.3. Modellene er vurdert med hensyn til robusthet/sårbarhet (Gruppen må klarlegge hva som ligger i begrepene)

Faggruppen anser at vaktlag dimensjonert etter dimensjoneringsforskriften gir en robust brannberedskap på alle lokasjoner. Robusthet oppfatter faggruppen som et kjennetegn på at styrken er kompetent, samkjørt og pålitelig. Ekstraordinære situasjoner i styrken skal ha minimal innvirkning på håndtering av hendelser og hendelsesforløp.

Faggruppen anser at modell 0 lar seg gjennomføre dersom det inngås avtale med berørte kommuner om bruk av personell lønnet over kommunebudsjettet som i dag inngår i brannberedskapen. En slik avtalemodell er sårbar fordi personer dette gjelder må forhold seg til to instrukslinjer. Dette kan gi svikt ved akutte hendelser.

Faggruppen anser en samlet og kompletterende ledelse for ivaretakelse av fellesfunksjoner som en robust modell for sikre at HMS-, IKT- Kompetanse- og FDV funksjoner blir vedlikeholdt og utviklet. Samling gjør mulighet for rokkeringer ved vakanser større, slik at fagområder ikke blir skadelidende.

Faggruppen er opptatt av at avstanden mellom linjeledelsen og deltidsmannskapet ikke må bli for store. Stedlig stasjonsmester vil sikre forbindelseslinje mellom ledelsen og deltidsmannskap begge veier. Ellers er det en fare for at informasjon glipper oppover og/eller nedover i linjen. Stedlig stasjonsmester kan også være et bidrag for å opprettholde det lokale engasjementet hos deltidsmannskap for brannberedskap. Begge faktorer har betydning for robusthet slik faggruppen har forholdt seg til meningen med «robusthet».

4.4. Modellene er vurdert med hensyn til økonomiske og faglige forhold, herunder synergier og stordriftsfordeler

Faggruppen vil peke på at regelverket dimensjonerer i forhold til tettsteds- og kommunenivå, og ikke på brannvesenet som organisasjon. Dagens regelverk åpner derfor ikke for å hente ut stordriftsfordeler. Unntaket er overordnet vakt, men her vil til gjengjeld trygghetsavtalen kunne ha betydning.

Modell 2 som ivaretar både hensyn til samling av fellesfunksjoner og lokal forankring gjennom stasjonsmestre på alle lokasjoner anses mest robust, men vil kreve tilførsel av ressurser ut over hva dagens bemanning reelt sett vil koste.

Faggruppens anbefalinger er ikke til hinder for at det kan oppnås stordriftsfordeler på utstyrssiden.

4.5. Anbefaling

Faggruppen har vurdert modellene og avgir sin anbefaling i prioritert rekkefølge som følger:

1. Modell 2
    - styrket beredskap, herunder lokal forankring, med marginale økte kostnader

2. Modell 1.1
    - styrker lokal forankring/beredskap gjennom lokale stasjonssjefer

3. Modell 1.2
    - samling av fagledere

- Modell 0
    - ikke å anbefale, med bakgrunn i svak robusthet og en fare for at det glipper i bemanningssammenheng og krisesituasjoner.

Delrapport

Felles brannvesen i Indre Østfold

Faggruppe forebyggende

Versjon nr. 0.4	Rev.dato		
Prosjekteier Åsmund Kobbervik	17.03.2014		

Torrey Tvete
Leder (Kommunalsjef)

Geert Olsen
Leder forebyggende avdeling

Inger Lise Løken
HTV NITO

Jesper B Noulund
Feier

Jørn Thon
Branninspektør

Tommy Gustavsen
Feiermester/Branninspektør

Reidar Sæther
Brannsjef

Innhold

		Side
1.	Innholdsliste	2
2.	Sammendrag/ konklusjon	3
3.	Oversikt deltakere faggruppe forebyggende	4
4.	Mandat forebyggende	5
5.	Aktivitetsoversikt	5
6.	Delmål	6
6.1	Organisering og bemanning (F1)	6
6.2	Feiing og tilsyn med fyringsanlegget (F2)	9
6.3	Vurdering av alternative løsninger (F3)	11
7.	Oppgavebeskrivelse/avgrensninger	14
8.	IKT (F5)	15
9.	HMS	16
10.	Synergieffekter, stordriftsfordeler	16
11.	Kritiske suksessfaktorer	17
12.	Litteraturliste	17

2. Sammendrag/konklusjon

Etter oppdrag fra prosjektgruppen og dens leder har det blitt gitt et mandat til faggruppe forebyggende. Denne delrapporten viser faggruppe forebyggendes anbefalinger for et felles brannvesen ut fra mandatets beskrivelse.

- I samarbeidskommunene er det ca. 50.000 innbyggere som ihht. dimensjoneringsforskriften § 3-2 tilsier at det skal utføres minst 5 årsverk med forebyggende arbeid. Denne avdelingen skal ledes av en person i hel stilling.

Faggruppen forebyggende har i denne rapporten forholdt seg til mandatet, men vi har vurdert 3 forskjellige løsninger vedrørende organisering og plassering av forebyggende- og feieravdelingen.
Den mest ideelle løsning er der alle avdelinger er samlokalisert. I dag er det ingen brannstasjoner som uten videre kan stille med nødvendige fasiliteter for en slik samlokalisering. Det kan vurderes andre bygg utenom en tradisjonell brannstasjon.
Faggruppen forebyggende foreslår at forebyggende avdeling skal bestå av 6 årsverk, og alle årsverkene samlokaliseres.
Feieravdelingen bør bestå av 10 årsverk inkludert leder. Feieravdelingen bør på lik linje med forebyggende avdeling være samlokalisert. Flertallet i faggruppen ønsker at forebyggende- og feieravdelingen blir etablert på en felles stasjon.

- DSB tilsynsrapport vedrørende det brannforebyggende arbeid, høsten 2012, gir anmerkning/avvik til flere av brannvesenene i Indre Østfold, for manglende samarbeid i det brannforebyggende arbeidet. DSB anbefaler sterkt et interkommunalt samarbeid som sikrer kvalitet og stabilitet i det brannforebyggende arbeidet.

- Det er ingen store besparelser for kommunene i et nytt felles brannvesen vedrørende forebyggende avdeling på kort sikt. Besparelsene vil bli synlig i at større kompetanse vil bli tilført ett fellesbrannvesen med mindre kostnader pr. kommune. Fordelene er også i forbindelse med sykdom eller vakante stillinger, så vil ikke den enkelte kommune komme på etterskudd, men bli tatt vare på ved at flere kollegaer kan gå inn og dekke opp denne funksjonen.

- Ett felles brannvesen bør ha en administrativ støttefunksjon som tar seg av førstelinjemottak på henvendelser via telefon og e-post. Denne stillingen bør også være kontaktperson og «superbruker» vedrørende IKT, samt en person med hovedansvar på en felles hjemmeside på internett.

Enhetlig uniformering bør vurderes av hele brannvesenet. For å tydeliggjøre ett brannvesen bør samtlige ansatte være likt uniformert.

3. Oversikt deltakere i faggruppe forebyggende

Faggruppe	**Forebygging**	
Navn	Tittel/funksjon	Kommune
Geert Olsen	Leder forebyggende (sekretær)	Spydeberg/Hobøl
Inger Lise Løken	HTV NITO	Eidsberg
Jesper Noulund	Feier	Spydeberg/Hobøl
Jørn Thon	Branninspektør	Askim
Reidar Sæther	Brannsjef	Marker
Tommy Gustavsen	Feier/branninspektør	Eidsberg
Torrey Tvete	Kommunalsjef (leder)	Hobøl

4. Målsetting /mandat

Mandat - Faggruppe; Forebyggende

1. Lederen for faggruppen har ansvar for at det avholdes møter og at oppgaver fordeles på gruppemedlemmene. Referatene fra møtene begrenses til hovedpunkter og konklusjoner fra møtene. Referat skal sendes prosjektleder. Leder for faggruppen møter prosjektleder eller i prosjektgruppen etter nærmere avtale.
2. Faggruppen skal levere forslag til felles forebyggende tjenester med utgangspunkt i dimensjoneringsforskriften og felles ROS-analyse, samt behov for ressurser knyttet til feiing og tilsyn med fyringsanlegg. Løsningen skal være økonomisk realiserbar.
3. Hver av faggruppene skal arbeide med ROS ihht. sine arbeidsområder. Ansvar for utarbeidelse av felles ROS-analyse er lagt til prosjektgruppen, men arbeidet skal skje med deltakelse fra faggruppene. Felles ROS-analyse gjøres parallelt med gruppenes øvrige arbeid.
4. Faggruppen skal utarbeide to alternative organiseringsmodeller, som drøftes med hensyn på økonomiske og faglige hensyn. I vurderingen skal det legges vekt på å beskrive synergieffekter, stordriftsfordeler og robusthet/sårbarhet.
5. Faggruppens budsjettmessige leveringer:
   Fase 1 Nøkkeltall knyttet til anbefalt modell.
   Oppsett på dagens bemanningssituasjon og krav til bemanning, sammen med besparelser ved felles løsning.
   Fase 2 Økonomiske overveielser knyttet til kompetansebehov, satsingsområder og salg av tjenester.
   Bistand til prosjektgruppen i arbeidet med detaljert budsjett og handlingsplan for 2015.
6. Faggruppens skal diskutere muligheter for salg av tjenester, samt forslå ulike former for frivillig arbeid og øvrig deltakelse i det forebyggende arbeidet.

	Område	Delmål	Dato
		Fase 1	
F1	Organisering og bemanning	Bemanningsplan er utarbeidet ihht. dimensjonsforskriften og faggruppens risikoforståelse	
		Oppbyggingen av den forebyggende tjenesten er beskrevet	
		Det er foreslått en fordeling og plassering av personell	
F2	Feiing og tilsyn med fyringsanlegg	Det er satt opp en plan for bemanning.	
		Det er gjort en intern organisering med hensyn på seksjoner og områder	
		Det er foreslått en fordeling og plassering av personell	
		Det er utarbeidet forslag til felles forskrift/retningslinjer for feiing og tilsyn	
		Lærlingeordning er beskrevet	
F3	Vurdering av alternative løsninger	Det er foreslått 2 ulike modeller som omfatter punktene F1 og F2.	
		Dimensjonering er vurdert og evt. justert i forhold til foreliggende analyser fra felles ROS-arbeid	
		Modellene er vurdert med hensyn til robusthet/sårbarhet. (Gruppen må klarlegge hva som ligger i begrepene)	
		Modellene er vurdert med hensyn til økonomiske og faglige forhold, herunder synergier og stordriftsfordeler	
F4	Delrapport	Rapport for F1-F3 med anbefalt modell og fremstilling av budsjettmessige nøkkeltall og besparelser er overlevert prosjektgruppen.	21.03.14
F5	IKT	Det er gjort en vurdering av IKT-situasjonen i forhold til felles dataverktøy innen område forebygging.	
		Behov for driftsforberedende arbeid er meldt prosjektgruppen.	09.05.14

5. Aktivitetsoversikt

Dato	Aktiviteter
06.11.2013	Gruppemøte i forbindelse med oppstartsmøte (Referat 1)
14.11.2013	Frist for innsending av skjema resursoversikt for forebyggende arbeid
18.11.2013	Gruppemøte (Referat 2)
02.12.2013	Gruppemøte (Referat 3)
06.01.2014	Gruppemøte (Referat 4)
14.01.2014	Gruppemøte (Referat 5)
27.01.2014	Gruppemøte (Referat 6)
28.01.2014	Møte med feierne i samarbeidskommunene
10.02.2014	Gruppemøte (Referat 7)
24.02.2014	Gruppemøte (Referat 8)
25.02.2014	Fellessamling ROS
10.03.2014	Gruppemøte (Avlyst)
13.03.2014	Gruppemøte
17.03.2014	Gruppemøte

6. Delmål ihht. mandat

Hovedkrav
Brannvesenets forebyggende avdeling, herunder feiertjenesten skal ha tilstrekkelig bemanning til å gjennomføre oppgavene som følger av brann- og eksplosjonsvernloven § 11 og forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn kapittel 6 og 7.
Oppgavene skal gjennomføres med foreskrevet hyppighet, og med tilfredsstillende kvalitet.
Kommunen må ta hensyn til behov for mer personell til forbyggende avdeling hvis kommunen beslutter at det skal føres tilsyn med flere objekter enn lovens krav til særskilte brannobjekter. Videre kan det få betydning for arbeidsmengden hvis kommunen vil søke å gjennomføre ytterligere sikringstiltak i brannobjekter i stedet for å bygge opp brannvesenets beredskap.

Forebyggende avdeling.

Minstekrav til dimensjonering av forebyggende avdeling
For å sikre at alle kommuner gjennomfører et minimum av brannforebyggende arbeid, er det fastsatt et minstekrav til antall årsverk. Det skal utføres minst ett årsverk pr. 10 000 innbyggere. Normalt vil det tilsvare omtrent 70-80 særskilte brannobjekter. Minstekravet er basert på erfaringer om hva kvalifisert personell bruker av tid for å gjennomføre og følge opp lovpålagte tilsyn og annet forebyggende arbeid.

Forskriftskrav:
Utdrag fra veiledning til forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen og veiledning til forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn:

§ 3-2 Kapasitet, kompetanse og dimensjonering
Brannvesenets forebyggende avdeling skal være slik bemannet og ha slik kompetanse at de krav som stilles til brannvesenets gjennomføring av forebyggende og kontrollerende oppgaver oppfylles.

Det skal utføres minst ett årsverk brannforebyggende arbeid etter forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn pr. 10.000 innbyggere i kommunen eller brannvernregionen.
Andre forebyggende oppgaver brannvesenet påtar seg krever ytterligere ressurser.

6.1 F1. Organisering og bemanning (forebyggende avdeling)

En region med 50.000 innbyggere skal ut fra forskrift organisere en forebyggende avdeling etter følgende krav:

En leder forebyggende avdeling i 100 % stilling
5 årsverk med forebyggende arbeid.

Dagens bemanning i forebyggende avdeling, og krav til bemanning, se skjema under.

Forebyggende avdeling

Kommune	Funksjon	Størrelse %	Antall stillinger	Årsverk krav	Årsverk pr. d.d	Årsverk avvik	Kommentarer
Askim	Leder	75	1	0,75	0,75	0	
	Inspektør	150	1	1,50	1,50	0	25% utføres av beredskapsavd.
Eidsberg	Leder	55	1	0,55	0,45	-0,10	
	Inspektør	110	1	1,10	0,85	-0,25	
Marker	Leder	17	1	0,17	0	-0,17	
	Inspektør	35	1	0,35	0,35	0	
Trøgstad	Leder	25	1	0,25	0,25	0	25% utføres av beredskapsavd.
	Inspektør	50	1	0,50	0	-0,50	
Skiptvet	Leder	17	1	0,17	0	-0,17	
	Inspektør	35	1	0,35	0	-0,35	
Spydeberg/ Hobøl	Leder	55	1	0,55	0,5	-0,05	
	Inspektør	100	1	1,10	1,0	-0,10	
Sum				7,34	5,65	-1,69	

Ut fra oppgitte tall mellom dagens oppsett og krav ihht. dimensjoneringsforskriften er det avvik på antall årsverk som det må tas høyde for i forbindelse med ett felles brannvesen. Kostnadsfordeling i denne forbindelsen må avklares med den enkelte kommune.
For en forebyggende avdeling i et felles brannvesen vil det bli krav til 6 årsverk totalt. Som vi ser ut fra tabellen, vil det med ett felles brannvesen bli en besparelse sammenlignet med om man skulle ha dimensjonert hvert brannvesen i de enkelte kommunene ut fra forskriften. Avviket fra dagens bemanning til et felles brannvesens bemanning er på -1,69 årsverk.

Særskilte brannobjekt og innmeldte anlegg med farlig stoff

Kommune	A-objekt	B-objekt	C-objekt	Farlig stoff
Askim	46	15	1	20
Eidsberg	34	5	1	47
Spydeberg	24	7	2	19
Marker	21	10	1	1
Skiptvet	15	1	2	5(antatt)
Trøgstad	17	2	1	24
Hobøl	18	3	1	7
Sum	*171*	*43*	*9*	*123*

Totalt er det 223 særskilte objekter.
214 av disse objekter som skal utføres årlig tilsyn på av brannvesenet. (A og B- objekter)
For C objekter skal det gjennomføres tilsyn mist hvert 4 år.

Felles ROS analyse
Tilsyn av farlig stoff skal utføres på de anlegg som er meldepliktig, og det skal gjennomføres tilsyn etter risiko.

I praksis bør det gjennomføres tilsyn av gassanlegg i borettslag og sameier minst hvert 2 år. For enkle gassanlegg bør de minimum ha tilsyn hvert 4 år. Det må i et felles brannvesen lages en egen ROS- analyse som skriftlig viser hyppigheten ved tilsyn av farlig stoff.
Det vil si at det skal i snitt gjennomføres ca. 257 tilsyn pr år.

Det er også en god del enkeltvedtak som blir gjennomført på bakgrunn av bekymringsmeldinger eller innmeldt av byggesaksavdelingene. Det er også flere bedrifter som ønsker at vi gjennomfører en befaring, for på denne måten få bekreftet at deres branndokumentasjon har høy nok kvalitet.

I tillegg til tilsyn skal forebyggende avdeling være en stor del av sentralt initierte kampanjer som f.eks Aksjon boligbrann, Brannvernuken, lokale kampanjer som f.eks, - 6. klasse undervisning og brannforebyggende foredrag til foreninger.
En felles forebyggende avdeling bør tilstrebe at det skal være like kampanjer og tilbud i alle våre kommuner.

Hovedutfordringer i årene framover

(Utdrag fra felles ROS punkt 6.2.2)

- Større krav til profesjonalitet og kompetanse både for beredskapsstyrken og de som er ansatt i forebyggende- og feieravdelingen.
- Økende mengde farlig gods lagret hos bedrifter og transportert på vei.
- Videreutvikle kompetanse innen alle fagfelt i brannvesenene.
- Fokus på brannsikkerhet i boenheter og målrettet informasjonsarbeid ovenfor innbyggerne.
- Grupper i befolkningen som har et noe avslappet forhold til brannvern og flere hjemmeboende eldre som er avhengig av hjelp jfr. «Trygge hjem». Dette utfordrer oss på forebyggende siden.
- Nye blokkbebyggelser, ofte med eldre beboere. Vanskelige brannobjekt mht. både evakuering og slokking. Underjordiske garasjeanlegg. Disse er gjerne bygget i sammenheng med blokkbebyggelse.

Samarbeid

DSB gjennomførte tilsyn av brannvesenets forebyggende arbeid på flere av brannvesenene i Indre Østfold fjerde kvartal i 2012. Resultatet fra tilsynet ble i hovedsak en anmerkning/avvik for de fleste kommuner/brannvesen med følgende ordlyd:
«..... kommune må søke samarbeid med flere kommuner for best mulig å utnytte samlet kompetanse i regionen. I en forebyggende avdeling med flere heltidsstillinger vil man få et større fagmiljø som er mindre sårbart ved fravær og vakante stillinger. DSB har god erfaring med at fullt interkommunale samarbeid sikrer kvalitet og stabilitet i det brannforebyggende arbeidet».

-

Det vises også til § 3-1 i forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen. Dersom ikke et felles brannvesen i Indre Østfold blir en realitet, må kommunene søke samarbeid med hverandre for å utnytte samlet kompetanse i regionen, slik at det forebyggende arbeidet blir utført tilfredsstillende.

Samarbeid med byggesak
I forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn§ 5-1 er det satt krav til at brannvesenet skal samarbeide med aktuelle myndigheter, slik at lover og forskrifter gitt for å kontrollere brannrisikoen anvendes samordnes.
Det må formaliseres et tett samarbeide med alle kommuners byggesaksavdelinger med tanke på at brannvesenet skal få riktig og tidsviktig informasjon i byggesaker, spesielt på objekter som vil bli særskilt brannobjekt i bruksfasen.

6.2 Feiing og tilsyn med fyringsanlegg (F2)

Stillinger

Kommune	Størrelse %	Antall stillinger	Behov selvstendig brannvesen	Årsverk pr d.d	Antall stillinger felles brannvesen
Askim		3+1 lærling	4	4	
Eidsberg		1,4	2	1,4	
Spydeberg		2	2	2	
Marker		1	1	1	
Sum		8,4	9		9

Denne tabellen er hentet fra forebyggende og prosjektgruppens registeringer. Som man ser ut fra tallene, er Eidsberg i underskudd med 0,6 årsverk utfra antatt behov.

Feiertjenesten
Feiertjenesten skal dimensjoneres ut i fra behovet for feiing og tilsyn i den enkelte kommune/ region. Minstekravet er at det skal feies og føres tilsyn med fyringsanlegg minimum hvert fjerde år.
Den kommunale risiko- og sårbarhetskartleggingen i kommunen må beskrive dimensjoneringsbehovet utover minstekravet til gjennomføring av oppgavene.
Ut over minstekravet med hvert 4 år til feiing og tilsyn, bør feierens faglige skjønn være retningsgivende når kommunestyret ved brannsjefen skal avgjøre hvor ofte det skal feies og føres tilsyn.
Denne praksis bør nedfelles i skriftlige retningslinjer der det vises til forskrift om forebyggende tiltak og tilsyn med veiledning.

Når det gjelder feieravgift til dekning av lovbestemt feiing, vises det til forskrift om forebyggende tiltak og tilsyn kapittel 7, Feiing og tilsyn med fyringsanlegg.

	Antall røykløp og objekter		
Kommune	*Skorsteiner og røykløp*	*Antall objekter*	*Merknader*
Askim	*6321*	*4925*	*Hyppighet feiing: Hvert annet år.* *Tilsyn: 1 gang i løpet av en 4 års periode.* *Dette er likt for alle kommunene.*
Eidsberg	*5064*	*3758*	
Hobøl	*2085*	*1682*	
Marker	*1370*	*1193*	
Skiptvet	*1481*	*1323*	
Spydeberg	*2067*	*1750*	
Trøgstad	*1935*	*2182*	
Totalt	20323	16813	

Feierens arbeidsoppgaver
Det legges til grunn at en feiersvenn utfører følgende årsoppgave:
Feier ca. 1140 skorsteiner pr år
Utfører ca. 472 tilsyn pr.år.

Mannskap til å utføre fremtidig jobb i de syv kommunene:
1 feiermester
9 feiersvenner

Begrunnelse for oppsett av antall feiere for å løse oppgaven i de 7 kommunene:
Feiing av 20.323 skorsteinene, og utførelse av ca. 17.000 boligtilsyn, vil i noen grad by på utfordringer for feierne. Her er det blant annet snakk om mye kjøring i ukjente områder (for noen av oss).
Feiingen kan også til tider være ekstra tidkrevende på enkelte bygninger. Det være seg loftfeiing med flere skorsteiner og mange ildsteder, hvor vi etter loven skal feie røykrør til samtlige ildsteder. Arbeidsdagen til feierne er ikke alltid like enkel å planlegge til minste detalj. Det oppstår utfordringer under veis, det være seg tette røykrør/skorsteiner, skorsteiner med liten trekk, feilsøking, og kunde support. Manglende adkomst til loft, tak og kjeller kan by på sine utfordringer i løpet av arbeidsdagen.
En annen faktor vi må ta med i beregningene, er vær og føre forhold. Det er ikke like lett å forutse hvilken værtype morgendagen vil bringe. Dette kan til tider ha stor innvirkning på utføring av feieoppgavene når det gjelder tidsforbruk.

De mest tidkrevende arbeidsoppgaver er boligtilsyn. Tidsbruk pr. tilsyn er avhengig av størrelsen på objektet, alder og antall hus på gårdstunet. Når det gjelder saksoppfølging vil også dette ta mye tid for den enkelte feier. Alt fra oppmelding av tilsynet til ferdig saksbehandling.
Tilbakemeldinger fra huseiere, blir ikke alltid gitt. Feieren møter opp til avtalt tid, for så å konstatere at ingen er hjemme.

Resultatet blir «tilsyn ikke utført», og her er kvalitet på tilsyn viktigere enn kvantitet.

For å kunne yte god service i vårt yrke, vil dette kreve tilstrekkelig med arbeidskraft for at oppgavene skal kunne løses på en tilfredsstillende måte, slik lov og forskrifter tilsier, og at kundene føler at brannsikkerheten i deres bolig blir i varetatt på en god måte.

Antall feiede skorsteiner og utførte tilsyn kan måles, men hva med de andre oppgavene som feieren utfører for å gi god service til innbyggerne i kommunene.. Det er vanskelig å måle disse; det være seg feilsøking, support og rådgivning og etterkontroller av monterte ildsteder.

Det at vi nå ser på mulighetene for en sammenslåing av de 7 kommunenes brannvesen, vil vel vårt mål i så henseende være å yte den samme gode service innen vårt fagområde som vi alltid har gjort.

Det som er beskrevet om feiertjenesten ovenfor, er etter vår oppfatning det mannskapet vi må ha for å kunne utføre den lovpålagte feiing/tilsyn som myndighetene fastsetter.
Der innbefatter rett saksbehandling og oppfølgning av eventuelle pålegg.
I tillegg kommer kundehjelp, behandle meldinger til fyringsanlegg, ekstra feiing av fyringsanlegg, ildsteder og feilsøking.

Utfordringer:
De 7 kommunene er på over 1300 km2, dette innebærer mye kjøring i landlige omgivelser.
Her kan utfordringen bli på vinterstid, med til tider dårlig brøyting og strøing av sideveiene.
De første feie-/tilsynsrundene (innkjøringsfasen) vil by på en del utfordringer vedrørende manglende vei/hus merking, og feiing i ukjente områder for noen av oss.

Vi som feiere skal feie alle røykkanaler inkl. røykrør i samtlige fyringsanlegg. (der vi kommer inn.)
Tilsyn er mer tidkrevende en feiing av skorsteiner. Her går tiden fort når vi skal melde opp tilsynet, utføre det, saksoppfølgning, og registrerings arbeid i ettertid.
Slik vi ser det, er det tilsynsbiten som vil ta mest tid og ressurser.

Lokale forskrifter
Det er i våre kommuner flere lokale forskrifter som berører brannvesenet som helhet og forebyggende avdeling med feieravdelingene. Hvilke lokale forskrifter som bør videreføres eller revideres, må bli opp til ledelsen i et nytt felles brannvesen.

6.3 Vurdering av alternative løsninger (F3)

Fordeling og plassering av personell.

Gruppens medlemmer har hatt mange gode og kreative forslag til organisering og lokalisering til forebyggende avdeling og feieravdeling. Det har blitt gjennomført befaring på alle våre

stasjoner, samt besøk til brannstasjoner i Moss og Ski. Vi har hatt kontakt med Østre Agder brannvesen pr telefon.
Det er i utgangspunktet 3 brannstasjoner som er aktuelle for forebyggende avdeling og feieravdelingen. Det er brannstasjonene i Askim, Eidsberg og Spydeberg. Det er utarbeidet en egen PowerPoint presentasjon av dette arbeidet (vedlegg). Med dette som utgangspunkt har gruppens medlemmer kommet frem til følgende forslag til fremtidig organisering og plassering. Forslagene er i prioritert rekkefølge:

Forslag 1:
Alle avdelingene samlokaliseres.

Forslag 2:
Forebyggende avdeling og feier avdeling samlokaliseres.

Forslag 3:
Forebyggende avdeling og dagkasernert beredskapsavdeling samlokaliseres. Feieravdeling lokaliseres på egnet sted, eller fordeles på flere stasjoner.

Forslag 1:
Alle avdelingene samlokaliseres.

Fordeler	Ulemper
Ansatte: Det mest optimale er å samlokalisere alle fagavdelingene på egnet sted. Faggruppen har tatt kontakt med flere brannvesen som har gjennomført sammenslåing og de er meget fornøyd og bekrefter bedre utnyttelse av sine årsverk, samt at kompetansen blir bedre utnyttet. Bygninger: Det må etableres nye og tidsriktige lokaler som blir opp til dagen standard. Innbyggere: Innbyggere har ett sted å forholde seg til, også om det er spørsmål til flere avdelinger.	Ansatte: Ingen ulemper Bygninger: Ut fra oversikt av tilgjengelige lokaliteter som finnes i kommunene, er samlokalisering usannsynlig uten at det medfører store kostnader i ombygging eller nybygg. Innbyggere: Det er mindre tilgjengelighet for publikum i andre kommuner, enn valgt sted for felles avdelinger.

Forslag 2:
Forebyggende avdeling og feier avdeling samlokaliseres.

Fordeler	Ulemper
Ansatte: Det brannforebyggende arbeidet er i stor grad avhengig av at inspektører og feiere samarbeider om de brannforebyggende oppgaver. Brannstudien summerer fordelene ved å utnytte kompetansen i forebyggende avdeling og feieravdelingen. Bygninger: Det er muligheter å samlokalisere forbyggende og feiere uten store kostnader. Innbyggere: Det vil bli like tilbud for alle innbyggerne, uavhengig av kommuner.	Ansatte: Mister den uformelle kontakten med beredskapsavdelingen Bygninger: Det kan bli brannstasjoner som blir uten forebyggende personell. Innbyggere: Det er mindre tilgjengelighet for publikum i andre kommuner, enn valgt sted for felles avdelinger.

Forslag 3:
Forebyggende avdeling og dagkasernert beredskapsavdeling samlokaliseres. Feieravdeling lokaliseres på egnet sted, eller fordeles på flere stasjoner.

Fordeler	Ulemper
Ansatte: Muliggjør stor grad av samarbeid og fleksibilitet mellom forebyggende avdeling og dagkasernert beredskapsavdelingen med fokus på arbeidsoppgaver, tjenestetilbud, personell, kvalitet og slagkraft. Bygninger: Det er mulighet å samlokalisere dagkasernert beredskap og forebyggende uten større kostnader. Innbyggere: De tre stasjonene som i dag har forebyggende bemanning, vil fortsette med det.	Ansatte: Brannvesenet splittes. -Kompetansen blir spredt. -Forebyggende avdeling og feieravdeling blir splittet. Dette er ikke heldig for det forebyggende arbeidet. Bygninger: Innbyggere:

7. Oppgavebeskrivelse/avgrensning

Det er i dette arbeidet ikke tatt hensyn til «samkjøring» med beredskapsgruppen med tanke på lokalisering eller bemanning. Faggruppe forebyggende tar heller ikke hensyn til å ha personell i beredskap på stasjoner som forebyggende og feiere eventuelt blir stasjoner på. Dette må ses på i sammenheng med den endelige strukturen som brannvesenet får.

Rapportering

Prosjektleder har fått referat fra forebyggende gruppen etter hvert som de er blitt utsendt til gruppemedlemmene. Gruppeleder har hatt dialog med prosjektleder ved behov.

Økonomi og ressurser

En etablering av felles forebyggende avdeling vil gi en merkostnad på 1,69 årsverk (se tabell forebyggende avdeling) Nevnte årsverk er pr d.d. stillinger som ikke er oppfylt i enkelte kommuner. Dersom minstekravene hadde vært oppfylt i den enkelte kommune, ville ikke det vært noen endringer i kostnadene.
Feiere er selvfinansierende med tanke på utgifter i ett felles brannvesen. Det vil sannsynligvis bli en liten økning i feier- og tilsynsgebyret med tanke på at feieravdelingen må ledes av en feiermester i 100 % stilling. Alle gebyr vedrørende feiing og tilsyn bør være like i våre kommuner.

Ett felles brannvesen i Indre Østfold vil på kort sikt ikke gi noe store besparelser for forebyggende avdeling. Dimensjoneringen vil bli etter minimumskrav satt i dimensjoneringsforskriften, og vil nødvendigvis justeres etter befolkningsveksten i området. Forebyggende avdeling er dimensjonert etter forskriftenes minimumskrav og en felles risikoanalyse viser at det pr. d.d. ikke er noe behov for å øke forebyggende avdelingen noe utover forskriftenes krav.
På sikt vil det være besparelser på å utnytte kompetanse på tvers av kommunegrenser da det ikke er behov for at alle inspektører / feiere må ha samme spesialkompetanse.

I arbeidet med å utrede interkommunalt brannsamarbeid i Indre Østfold legges brannstudien til grunn når oppgavene for morgendagens/framtidas brannvesen beskrives.
Dagens mannskap skal løse morgendagens utfordringer.

Nyere norsk forskning (*Lai, L, 2011/12) fra ulike bransjer i privat og offentlig sektor viser at det i snitt er 25% av medarbeidere som svarer at de får brukt sin kompetanse i «liten» eller «svært liten» grad (1-5 skala). Det er liten grunn til å tro at det er annerledes i brannvesenet. Dette representerer en stor lederutfordring som kan beskrives som et personaløkonomisk uttrykk hvor manglende anvendelse av medarbeidernes realkompetanse i brannvesenet kan knyttes til minst 5,5 mill. kr i årlige lønnskostnader! Med andre ord utgjør dette et stort merverdi-potensiale!* Lai, L (2011) Kompetansemobilisering og egenmotivasjon. Magma nr 3-2011 s 49-55.
dvs. at en stor andel av de årlige lønnskostnadene ca.5,5 mill. av totalt ca. 22 mill. kr i 2015 representerer kostnader, men også et potensial som ikke hentes ut i økt merverdiskaping!!

Når organisasjonens største driftskostnader utgjøres av lønn og sosiale utgifter, utgjør disse ubenyttede ressursene en vesentlig lederutfordring hvor nettopp valg av organisering av nytt interkommunalt brannvesen sterkt kan påvirke mulighetene for kompetansemobilisering. Felleslokalisering av mannskapet under en ledelse gir større handlingsrom og fleksibilitet med tanke på å få rett person på rett plass. F.eks. kan en trolig finne ansatte som er svært gode til å håndtere/snakke med/påvirke boligeiere positivt slik at de tar ansvar for forebyggende tiltak, mens en kollega trives bedre med å utføre konkrete oppgaver f.eks. feie piper, og kan på den måten by på sin beste kompetanse og utføre jobben både tids- og kvalitetsmessig bedre enn den som er dyktig til å snakke med folk.
Når ansatte får muligheter til å by på det de er best til på jobben, viser forskning at det gir økt verdiskapning og måloppnåelse gjennom:

- økt indre motivasjon, økt innsats og ytelse, samt forsterket læring
- bedre psykisk helse, økt nærvær, lavere personalkostnader, bedre psyko-sosialt arbeidsmiljø
- øker kollegial hjelpeatferd, ekstrarolle-atferd og fleksibilitet
- høyere lojalitet til virksomheten, bedre omdømme og rekrutterings-grunnlag.
- redusert uønsket avgang (tap av verdifull kompetanse)
- bedre grunnlag for innovasjon og utvikling

Denne gevinsten er ikke beregnet i kroner, men utgjør trolig store beløp.

Derfor er valg av plassering og organisering avgjørende når kostnadsbildet ikke kun dreier seg om ett til fire år, men med en større tidshorisont.

Endring i avgiftssystemet.
Faggruppen forebyggende foreslår at kommunene på sikt bør vurdere å igangsette en endring i avgiftssystemet basert på flere forslag siste år. Dette for å muliggjøre at feierens kompetanse kan brukes mer i det brannforebyggende arbeidet. Forslaget går på at man avvikler tradisjonelt feiegebyr og tilsynsavgift. Dette kan erstattes med en brannavgift som er pålagt alle boliger/ boenheter samt andre private og offentlige bygg. På denne måten vil man kunne imøtekomme forslagene om å utføre tilsyn på alle typer objekter og ikke minst mot risikogruppene, som i dag også bor i boliger uten skorstein og ildsteder. Dette må hjemles i ny lokal forskrift som gjelder alle kommuner i ett nytt felles brannvesen.

Inntjening
Et felles brannvesen kan ha inntekter fra kursvirksomhet som f.eks brannvernlederkurs, varme arbeiderkurs, kurs tilpasset bedrifter. Service/kontroll av slukkeutstyr kan tilbys hos private, offentlige og private næringer. Salg av sikkerhetsartikler bør også vurderes.
Det bør opprettes en kursansvarlig i et felles brannvesen som kan koordinere bruk av resurser uavhengig av hvilke avdelinger de ansatte er i. Kompetansen blant alle mannskaper er styrken i et felles brannvesen, selvsagt også blant deltidsansatte som hos faste mannskaper.
Brannvesenet bør være en tilbyder i markedet innenfor kurs og tjenester hvor det i dag er private leverandører.

8. IKT (F5)
Her setter vi som et krav at samtlige av de 7 kommunene har samme type dataprogram for arbeidsregistrering og saksbehandling av feiing og tilsyn. For saksbehandlingssystem forutsetter vi at dette også blir likt i brannvesenet og at det er kompatibelt med registreringsverktøyet. Det bør vurderes elektroniske feltløsninger for registrering av feiing og tilsyn.

Dette vil forenkle registreringsoppgaven for feierne. (Overlapping ved eventuell sykdom)
En hjemmeside for felles brannvesen må opprettes og en støttefunksjon må ses på i sammenheng med en administrativ stilling. Superbruker for IKT-systemene må være tilgjengelig i brannvesenet.

Hjemmeside
I et felles brannvesen er en oppdatert og innholdsrik hjemmeside veldig viktig for våre innbyggere. Her må det være en enkel tilgang til relevante opplysninger som f.eks:

- Informasjon vedrørende bålbrenning
- Informasjon og meldingsskjema for montering av ildsted
- Lokale forskrifter
- Kursoversikt
- Åpningstider på de enkelte stasjoner som er tilgjengelig for innbyggerne
- Informasjon om feiing og tilsyn
- Brannvesenet plikter
- Generell informasjon

9. HMS

Det forutsettes at HMS systemet blir felles for hele brannvesenet, og for forebyggendes avdeling basert på lokale risikovurderinger. For feierne må valg av lokalisering tas høyde for krav om «ren og uren side» i garderobe tas på alvor. Det er i den siste tiden blitt fokus på kreftfaren på personell i brannvesen, dette må også videreføres for feierne.

HMS systemet må bli et felles aktivt system som er basert på risikoanalyse.

10. Synergieffekter, stordriftsfordeler og robusthet/sårbarhet

Synergieffekten er spesielt synlig på rett bruk av kompetanse som finnes i de lokale brannvesener. Det vil bli en mer fornuftig investering i kompetansehevende tiltak da ett felles brannvesen kan bygge på interessen og eksisterende kompetanse hos den enkelte ansatte (jfr. punkt «økonomi og ressurser»).

Ved å sende f.eks 2 ansatte som selv ønsker å få bedre spisskompetanse på kurs i f.eks vernede/fredede bygg vil man kunne bruke disse ansatte på alle vernede/fredede bygg i hele regionen, samtidig som man har resurser med tilsvarende kompetanse ved sykdom eller annet.

Å dele kompetanse ved å avholde interne kurs vil også styrke hele brannvesenet.

På denne måten vil man ivareta stordriftsfordeler samtidig som man sikrer at felles brannvesen ikke er så sårbart ved f.eks sykdom, ferieavvikling med mer.

Et tettere samarbeid mellom forebyggende og beredskapsavdeling er anbefalt i flere «tunge» utredninger og publikasjoner, bl.a. St.mld. 35 og den nylig fremlagte «Brannstudien».

11. Kritiske suksessfaktorer

God tverrfaglig samhandling mellom fagmiljøene (forebyggende- og beredskapsavdelinger)
Det må være en felles forståelse av tjenestenivå i kommunene.
Ledere i felles brannvesen må se frem i tid, og ved behov endre satsingsområder på det brannforebyggende arbeidet etter lokal risiko.

12. Litteraturliste

Aktuelle lover, forskrifter, offentlige meldinger og rapporter:

- Brann- og eksplosjonsvernloven
- Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn
- Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen
- Forskrift om beredskapsplikt
- HMS-forskrift
- St.meld. nr. 35 (2008-2009) Brannsikkerhet – Forebygging og brannvesenets redningsoppdrag
- St.meld. nr. 22 (2007-2008) Samfunnssikkerhet
- «Brannstudien», arbeidsgruppe nedsatt av justisdepartementet/DSB, levering 01.12.13
- Oversikt over stasjoner (J. Thon)
- Strategisk kompetanseledelse (Linda Lai 3.utg 2013 – Fagbokforlaget)

SPYDEBERG KOMMUNE

Saksframlegg

Økonomisk stønad - krav til aktivitet

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Hilde Dybedahl	FA - F01	14/2262

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
19/2014	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	PS	01.09.2014
13/2014	Komite for oppvekst, omsorg og kultur	PS	02.09.2014
50/2014	Formannskap	PS	04.09.2014
53/2014	Kommunestyre	PS	18.09.2014

Saken gjelder:
Økonomisk stønad - krav til aktivitet

Politisk saksordfører: Gunnar Espelid

Kommunestyret vedtok i sak 071/13 at:

«**Det settes som vilkår at alle mottakere av økonomisk stønad skal utføre passende arbeidsoppgaver i bostedskommunene i stønadsperioden (ref. Lov om sosiale tjenester)) Det innføres regelmessig og strukturert samhandling med nav og aktuelle virksomheter med sikte på en vinn- vinn- situasjon med utgangspunkt i at en slik forpliktende aktivitet er positivt både for stønadsmottaker og kommune**.»

Saksopplysninger:

Etter lov om sosiale tjenester i NAV § 20 første ledd kan man sette vilkår for tildeling av økonomisk sosialhjelp, herunder at mottakeren i stønadsperioden skal utføre passende arbeidsoppgaver i bostedskommunen.

NAV Spydeberg har ansvar for utbetaling av økonomisk sosialhjelp til personer bosatt i Spydeberg kommune som ikke på annen måte klarer å forsørge seg selv økonomisk. Dette er

en lovpålagt tjeneste som er hjemlet i lov om sosiale tjenester i NAV.

NAV har ulike tilbud om aktivitet og arbeidstrening for personer som ikke er i ordinært arbeid. NAV Spydeberg stiller etter individuell vurdering ulike vilkår for utbetaling av sosialstønad, og har for tiden 110 personer i ulike statlige arbeidsmarkedstiltak. Hver måned har Spydeberg kommune hatt 5-10 personer i Spydeberg i arbeidspraksis på statlige ytelser. Disse får oppfølging fra de ansatte i Spydeberg kommune og bidrar til verdiskapning i kommunen. Det er etablert et samarbeid mellom NAV og ulike virksomheter i kommunen som gjør dette mulig. Statlige tiltaksmidler er sterkt redusert i høst – slik at NAV kan ha færre personer på statlige ytelser i tiltak i kommunen. For å følge opp disse personene vil NAV Hobøl Spydeberg iverksette interne jobbklubber/ gruppeaktiviteter. Denne metoden har vist å ha samme effekt som andre aktivitetskrav når det gjelder å komme i arbeid og vil bli ett av flere tiltak for å ivareta kommunestyrets vedtak.

Det er ikke praksis at personer som søker sosialstønad første gang, har tilbud eller krav om aktivitet fra den første dagen de søker sosialhjelp.

En del av brukerne av NAV sine tjenester er ikke er i stand til å nyttiggjøre seg av arbeidsrettede tilbud. Dette kan være personer som har funksjonsutfordringer knytta til for eksempel rus eller psykisk lidelse. Disse personene vil kunne ha behov for tett og tilrettelagt oppfølging og har ikke har krav på andre varige statlige ytelser, de vil motta kun kommunal sosialstønad.

Kommunene i Østfold har ulike modeller der de tilbyr arbeidsrettet aktivitet for sosialhjelpsmottakere. Oppfølgingen gjøres av ASVO-bedrifter, eksterne leverandører eller kommunens egne ansatte.

Vurderinger:

Når Spydeberg kommune i større grad skal stille krav om aktivitet er det nødvendig at denne aktiviteten koordineres og ledes på en annen måte enn det har vært mulig inntil nå. Det er vist stor vilje til tilrettelegging og oppfølging i kommunenes virksomheter, men aktivitetskravet vil kreve oppfølging utover det som er mulig innenfor de økonomiske rammene virksomhetene har. Det er da behov for et tilgjengelig tilbud med arbeidsleder, transport og administrasjon.

Faglige vurderinger:

- Mulighet for økt livskvalitet for de som får tilbud om arbeid
- Behov for tett oppfølging
- Arbeidspraksis i ordinære bedrifter gir bedre resultater i form av overgang til ordinært arbeid.
- Behov for meningsfylte arbeidsoppgaver
- Behov for administrasjon av stønadsutbetalinger, skriftlige vilkår i vedtak, stans og trekk i utbetaling av sosialstønader ved fravær
- Vilkåret kan være uheldig eller vanskelig å gjennomføre for personer som har behov

for annen bistand enn arbeidsrettet aktivitet

Generelle vurderinger:

- Det å sette vilkår om aktivitet kan bidra til avklaring av den enkeltes reelle behov for bistand
- Tiltaket kan rettes spesielt mot unge sosialhjelpsmottakere
- Arbeidet skal ikke fortrenge det ordinære arbeidsmarkedet
- For å sikre overgang til annet arbeid, bør man bruke tid på jobbsøkingsaktiviteter en dag i uken, dette krever datatilgang med oppfølging

Økonomiske vurderinger:

- Tilbudet kan gi reduksjon i sosialhjelpsutbetalinger pga raskere overgang til arbeid eller andre varige ytelser
- Økte driftsutgifter for kommunen i form av lønn til arbeidsleder eller betaling til annen leverandør fra 1. sept og ut 2014: kr. Kr 80 000,-

Det er tillatt å stanse utbetaling av sosialhjelp når det settes vilkår. De som takker nei til tilbudet mottar kun nødhjelp, og ved tilfeldig fravær trekkes de i stønad per dag.

Loven åpner for å starte praksistilbud for sosialhjelpsmottagere. Målet er å få en lettere overgang til arbeid. Ingen kan bli stående på bar bakke, uten penger til livsopphold.

Regjeringen har varslet at de i løpet av høsten vil starte en gjennomgang av NAV og det norske trygdesystemet. Målsetningen med dette arbeidet er å få på plass en stortingsmelding med konkrete og gjennomførbare forslag til en ny politikk i løpet av høsten 2014.

Konklusjon:

Spydeberg kommune skal i større grad sette som vilkår for mottakere av økonomisk sosialhjelp at de deltar i en aktivitet. Det anbefales at det avsettes en ressurs ut 2014 for koordinering, gjennomføring og registrering. Det defineres en «gruppe» mottakere – for eksempel unge sosialhjelpsmottakere som første trinn i enn opptrapping av tilbudet. En eventuell videre opptrapping vurderes etter ev endrede sentrale føringer og i utarbeidelsen av budsjett for 2015.

Rådmannens forslag til innstilling/ vedtak:

Aktivitetskrav til personer som mottar økonomisk stønad videreføres og trappes gradvis opp. Det avsettes kr 80 000 for inneværende år (tas fra disposisjonsfond) til koordinering og videreutvikling av aktivitetstilbud.

SPYDEBERG KOMMUNE

Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne - 19/2014

RF - behandling:

Rådet ønsket en tilføying om veiledning fra Nav`s side når det gjelder å sette vilkår om aktivitet.
Å kutte stønad ved manglende fremmøte, er kortsiktig reaksjon, ikke langsiktig hjelp.

RF - vedtak:

Vedtak: Rådet ønsket en tilføying om veiledning fra Nav`s side når det gjelder å sette vilkår om aktivitet.
Å kutte stønad ved manglende fremmøte, er kortsiktig reaksjon, ikke langsiktig hjelp.

Komite for oppvekst, omsorg og kultur - 13/2014

KOOK - behandling:

Forslag fra Sigrun Egeland, KRF til innspill til formannskapet:

Aktivitetskrav til personer som mottar økonomisk stønad skal videreføres. Det avsettes kr 80 000,- for inneværende år (tas fra disposisjonsfond) til koordinering, videreutvikling og igangsetting av aktivitetstilbud i løpet av første halvår 2015.

Votering: 4 stemmer for forslaget fra Sigrun Egeland og tre stemmer (Jarl Meland, Kari Ørnø og Gro Pettersen) for innstilling som er foreslått av rådmannen.

KOOK - vedtak:

Endelig innspill til formannskapet med forslag om ny innstilling:

Aktivitetskrav til personer som mottar økonomisk stønad skal videreføres. Det avsettes kr 80 000,- for inneværende år (tas fra disposisjonsfond) til koordinering, videreutvikling og igangsetting av aktivitetstilbud i løpet av første halvår 2015.

SPYDEBERG KOMMUNE

Formannskap - 50/2014

FS - behandling:

Politisk sekretær: Gunnar Espelid
Forslag fra V, KRF, FRP og H:

1. Det innføres aktivitetskrav til personer som mottar økonomisk stønad i tåd med de positive erfaringer som er gjort med samme tiltak i Rakkestad og andre kommuner i regionen.
2. Det avsettes kr. 80 000,- fra disposisjonsfond for inneværende år til oppstart i henhold til «Rakkestadmodellen» med eventuelle tilpasninger til Spydeberg.

Votering:
Seks stemmer for forslaget fra V, KRF, FRP og H og en stemme (Jeanette Bach Mikkelsen) mot.

FS - vedtak:

INNSTILLING TIL KOMMUNESTYRET:

1. Det innføres aktivitetskrav til personer som mottar økonomisk stønad i tåd med de positive erfaringer som er gjort med samme tiltak i Rakkestad og andre kommuner i regionen.
2. Det avsettes kr. 80 000,- fra disposisjonsfond for inneværende år til oppstart i henhold til «Rakkestadmodellen» med eventuelle tilpasninger til Spydeberg.

SPYDEBERG KOMMUNE

Saksframlegg

Frisklivssentral - Vurdering av opprettelse

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Hilde Dybedahl	FA - G10	14/2261

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
18/2014	Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	PS	01.09.2014
19/2014	Eldreråd	PS	01.09.2014
14/2014	Komite for oppvekst, omsorg og kultur	PS	02.09.2014
51/2014	Formannskap	PS	04.09.2014
54/2014	Kommunestyre	PS	18.09.2014

Saken gjelder:
Frisklivssentral - Vurdering av opprettelse

POLITISK SAKSORDFØRER: Sigmund Lereim

Saksopplysninger:

Bakgrunn og intensjon

I Nasjonal helse- og omsorgsplan (2011-2015) vektlegges en styrking av den helsefremmende og forebyggende innsatsen for å hindre at sykdom oppstår og utvikler seg. Samhandlingsreformen peker på at det er behov for et tverrsektorielt folkehelsearbeid, økt helsefremmende og forebyggende innsats, og styrking av de forebyggende helsetjenestene i kommunen. Helse- og omsorgstjenesteloven legger vekt på kommunens plikt til å yte tjenester som fremmer helse og søker å forebygge sykdom, skade og sosiale problemer. Loven pålegger kommunen å etablere forebyggende helse- og omsorgstjenester.

Helsedirektoratet mener at frisklivssentraler er et viktig bidrag i dette arbeidet, og anbefaler etablering av slike sentraler i alle kommuner, eventuelt som interkommunalt samarbeid. Det bemerkes at Frisklivssentraler ikke er en lovpålagt oppgave, men anses som en måte å organisere en kommunal helse- og omsorgstjeneste på som kan ivareta flere av kommunens lovpålagte plikter i henhold til helse- og omsorgstjenesteloven.

SPYDEBERG KOMMUNE

Sykdomsbildet i Norge domineres av livsstilsrelaterte sykdommer som kreft, diabetes, muskel-skjelettlidelser, kroniske luftveissykdommer, hjerte- og karsykdommer, og psykiske lidelser.

Det er i veileder for kommunale frisklivssentraler (http://www.helsedirektoratet.no/publikasjoner/veileder-for-kommunale-frisklivssentraler-etablering-og-organisering-/Sider/default.aspx) beskrevet at frisklivssentralene gir tilbud til personer som har behov for hjelp til å endre levevaner knyttet til fysisk aktivitet, kosthold og tobakk. Dette er tiltak som alle er med på å primær- og sekundær forebygge lidelsene nevnt ovenfor. Kommunen kan, om ønskelig, også tillegge frisklivssentralen andre oppgaver som kommunen har behov for.

Videre i saken omtales krav til etablering og organisering av frisklivssentral kun ut ifra veilederens hovedintensjon om frisklivssentraler- at det skal være et tilbud om hjelp til å endre levevaner knyttet til fysisk aktivitet, kosthold og tobakk. Det tas utgangspunkt i veilederens anbefalinger om bemanning, tjenester, etc.

Krav til Frisklivssentral- faglige betraktninger

Frisklivssentral er en helse- og omsorgstjeneste, hvor flere av tilbudene er å anse som helsehjelp. Alt personell som utfører helsehjelp på en frisklivssentral er å anse som helsepersonell, og dermed omfattet av helsepersonelloven. Dette gir føringer for dokumentasjonsplikt.

Det er anbefalt at personalet ved frisklivssentralen har høyskole-/universitetsutdanning innen helsefag, fysisk aktivitet og ernæring, samt innen tobakksavvenning. Man bør ha kompetanse på endring av levevaner. Individuell kostholdsveiledning knyttet til medisinsk behandling bør gis av klinisk ernæringsfysiolog.

Kompetanse om samtalemetodikk som motiverende samtale, kollegabasert veiledning samt fordypningskurs og videreutdanning anbefales.

Arbeidet ved frisklivssentralen bør preges av tverrfaglig samarbeid mellom personer med ulik kompetanse innen de aktuelle levevaneområdene. Frisklivssentralen bør i tillegg ha kunnskap om folkehelsearbeid, sosiale ulikheter innen helse, salutogenese (læren om hva som gir god helse), gruppeprosesser og gruppeledelse, psykisk helse og hvilken rolle psykisk helse spiller i endring av vaner, arbeidsrettet oppfølging, rusforebygging, flerkulturell forståelse, brukermedvirkning og tilrettelegging for målgruppene.

Av metodikk anbefaler veilederen å bruke metoder som Motiverende intervju (MI) eller endringsfokusert rådgivning, gruppebasert fysisk aktivitet ute, kurs i Bra mat for bedre helse og kurs i røykeslutt. Innenfor psykisk helse anbefales det å bruke metodikk innenfor Veiledet selvhjelp, kurs i Mestring av depresjon (KiD) og kurs i Mestring av belastning (KiB). Det er anbefalt at den strukturerte oppfølgingen gjøres gjennom det man kaller en Frisklivsresept.

Det er anbefalt standardiserte tester ved oppstart og avslutning av oppfølging. Det er anbefalt en minimum varighet av en resept på 12 uker, men også at brukerne følges opp inntil et år etter avsluttet reseptperiode.

SPYDEBERG KOMMUNE

Etablering og organisering

Frisklivssentralens rolle er å gi tilbud om hjelp til å starte en endringsprosess, og mestre nye levevaner ved hjelp av helsesamtale, tilbud om fysisk aktivitet, tilbud om hjelp til kostholdsendring samt tilbud om snus- og røykeslutt. Dette er sentralens kjernetilbud. Sentralen kan gi disse tilbudene også i samarbeid med andre kommuner, eller i samarbeid med andre aktører, som f.eks. frivillige organisasjoner.

Målgruppen er primært personer med økt risiko for eller som allerede har utfordringer eller sykdom som skyldes livsstil innenfor levevaneområdene fysisk aktivitet, kosthold og tobakk. Tilbudet kan gjelde alle aldersgrupper. Personer kan henvende seg til frisklivssentraler med og uten henvisning.

I 2011 var det på landsbasis i snitt ansatt 0,75 årsverk pr. frisklivssentral.

I 2013 hadde Fylkesmannen i Østfold kr. 368 000 til fordeling til kommuner som søkte om tilskudd til etablering av ny, eller utvikling av eksisterende frisklivssentral.

En forutsetning for å bli tildelt disse midlene var at sentralens tilbud var gratis for brukerne. Ellers ble det satt som krav at frisklivssentralen bør ha tilbudene nevnt i veileder, som beskrevet tidligere.

Det er i Samhandlingsreformen, Lov om folkehelsearbeid, Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester og Nasjonal helse- og omsorgsplan beskrevet et behov for lærings- og mestringstilbud i det kommunale helsetilbud. Skille mellom lærings- og mestringstilbud og frisklivssentraler går primært på at førstnevnte fokuserer på å leve med varige helseforandringer, mens frisklivssentraler har kompetanse og tilbud knyttet til endring av levevaner. Tjenestene ved frisklivssentralene, som f.eks. kurs i tobakksavvenning, fysisk aktivitet, etc., vil også være aktuelle for lærings- og mestringstilbudet i kommunen.

Andre kommuners erfaringer:

Sarpsborg kommune har et innbyggertall pr. 1. januar 2014 på 54059. 134 deltagere på ett års drift. Dette tilsvarer 0,25 % av kommunens innbyggere. I rapport for 2012 fra Frisklivssentralen i Moss kommer det frem at de fra mai til desember 2012 hadde av frisklivssentralen 54 brukere. Omregnet til et helt år tilsvarer dette 0,26 % av kommunens innbyggere. Det er med bakgrunn i disse tallene grunn til anta Spydeberg kommune vil nå omtrent samme prosentvise andel av innbyggerne gjennom en Frisklivssentral.

Basert på et innbyggertall på 5620 (SSB pr. 1.1.14) vil vi i Spydeberg nå 14 personer med tiltaket. Et så lavt antall deltakere i tiltaket vil gi utfordringer med å bruke de anbefalte metodikkene i direktoratets veileder. Det vil være vanskelig å gjennomføre et gruppebasert tilbud om fysisk aktivitet, ei heller egne tobakksavvenningskurs eller Bra mat for bedre helse-kurs.

To fysioterapeuter bør involveres for å redusere sårbarhet ved fravær og i testsituasjoner. Et anslagsvis minimum på stillingsstørrelser er som følger: 10 % x 2 fysioterapeut, 20% psykisk helsearbeider og koordinator, 10% ernæringsfysiolog som et minimum.

50 % stilling koster anslagsvis 300 000,- Eventuelle husleiekostnader vil komme i tillegg.

SPYDEBERG KOMMUNE

Lokalisering og organisering

Det vil være behov for samtalerom og treningsrom lett tilgjengelig for brukerne av tjenesten . Det er ikke gjort grundig vurdering av en lokalisering , men det antas at det kan løses ved å leie lokaler eller benytte kommunalt eide lokaler. Utfordringene vil bestå i å organisere tjenesten formålstjenlig og å sikre effektiv ressursutnyttelse da pasientgrunnlaget antas å bli som beskrevet.

Oversikt – ikke fullstendig – over aktivitetstilbud inne fysisk aktivitet og forebyggende helsetjenster i kommunen:

- Pulsen samler to timer per uke rundt 8-15 deltagere i forskjellige aldersgrupper med forskjellige helseutfordringer. Tilbudet er gratis, krever ingen henvisning. Pulsen er en videreføring av det tidligere prosjektet Grønn resept.

- Aktiv på Dagtid er et tilbud om fysisk aktivitet rettet mot mennesker mellom 18-67 som mottar en eller annen form for trygd eller stønad fra NAV. Tilbudet driftes av Østfold Idrettskrets. Spydeberg hadde i 2012 28 personer som benyttet seg av dette tilbudet. Antallet deltagere samlet for Askim, Spydeberg, Skiptvet og Hobøl var 202 (jmf. Årsrapport 2012 fra ApD, Østfold Idrettskrets). I 2013 hadde Spydeberg 35 deltagere på ApD, og i tillegg 20 medlemskap som kommunen disponerer fritt blant sine ansatte.

- Turnforeningen har ulike gruppetreningstilbud til barn og voksne

- Sanitetskvinnene har stavgang gruppe og trening i hall for eldre.

- Trening for ansatte i Spydeberg kommune

- Tjukkasgjengen

- Kari-Mette Palm, manuell terapeut ved Fysioforum, har videreutdanning i «Livsstyrketrening» en anerkjent metodikk innen endringsfokusert veiledning.

- Gruppetreningstilbud på institutt i regi av fysioterapeut

- Mye gjøres iht. ernæringslære og veiledning på helsestasjonen: Kostholdsveiledning starer hos jordmor når mor går gravid, kosthold er alltid tema ved konsultasjoner når barnet er under ett år og videre, helsesøster har undervisning på skolene. Helsesøster har samtaler med foreldre og barn ved overvekts problematikk eller spiseforstyrrelser, ofte i samarbeid med ernæringsfysiolog ved Helsehuset i Askim. Livsstilsendring involverer hele familien.

- Spydeberg kommune har 10 % driftsavtale med psykomotorisk fysioterapeut som jobber med følelser, kopp, spenninger, pust og bevegelse.

- NAV og psykisk helseteam bruker Motiverende Intervju ved samtale og veiledning av sine klienter.

- Private aktører innen trening og ernæring (Spydeberg torg, Spydeberg treningssenter) blant annet gir gode tilbud til de personene som er motivert for livsstilsendring.

- Røykkutt og snuskutt kurs tilbud

Oppsummering: Tidlig intervensjon ved primærforebygging gjøres i stor grad på Helsestasjonen. Det er god kompetanse og engasjement blant helsepersonell i de ulike virksomhetene og mange aktivitets- og godt etablerte treningstilbud i kommunen.

Interkommunalt samarbeid

Helsehuset Indre Østfold Medisinske kompetansesenter IKS er et resultat av samhandlingsreformen og er et formalisert samarbeid mellom de syv kommunene i indre Østfold.

Selskapsstrategien for Helsehuset initieres og innstilles av selskapets styre og vedtas av eierne. Denne danner grunnlaget for utarbeidelse av konkrete målsettinger som ivaretar eiernes styringssignaler. Det står i selskapsstrategien for 2014- 15 s. 11, «nye tjenester for innfasing Friskliv: Definere tjenesten og forberede innfasing i løpet av perioden.» Etter det rådmannen kjenner til , er forprosjektet igangsatt og kommunene kan snart forvente å motta en forespørsel om representanter til prosjektgrupper.

Konklusjon:

Det helhetlige og systematiske arbeidet som ligger i anbefalingene knyttet til opprettelse av frisklivssentraler, vil være en hensiktsmessig måte å sikre kommunens lovpålagte plikter i henhold til hele – og omsorgstjenesteloven. Kompetansekrav, krav om tverrfaglighet o g spesialisert kompetanse gir imidlertid utfordringer slik det er beskrevet Selskapsstrategien for Helsehuset definerer at friskliv skal defineres og infasing forberedes i perioden 2014 – 15 i et interkommunalt samarbeid. Det forutsettes at det tas hensyn til behovet for lokalt tilpassede tiltak.

Rådmannens forslag til innstilling/ vedtak:

Rådmannen støtter intensjonen med opprettelse av Frisklivssentral, men vil anbefale at arbeidet som er igangsatt i regi av Helsehuset gjennomføres.

SPYDEBERG KOMMUNE

Eldreråd - 19/2014

E - behandling:

E - vedtak:

Frisklivssentral – Eldrerådet mener intensjonen er god, men litt usikker på organiseringen. Saken tas til etterretning , og Eldrerådet ønsker og holdes løpende orientert om saken. Eldrerådet ønsker mer informasjon om Frisklivssentraler og ønsker å be Hilde Dybedahl inn på sitt neste møte. Sekretær Runar Stemme forspør henne om det er mulig.

Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne - 18/2014

RF - behandling:

Vedtak: *Rådet mener det er god mulighet til å strukturere og organisere de helsefrembringende og forbyggende tiltakene kommunen allerede har gjennom en innføring av frisklivssentraler.*
Det er viktig å følge opp og at det tjener sin hensikt med frisklivssentral. Viktig å ha lokal tilhørighet.
Rådet syntes antallet på 14 personer måtte være noe lavt.
Rådet etterlyser selskapsstrategien for helsehuset som er nevnt i saksframlegget. De ønsker den ettersendt.

RF - vedtak:

Vedtak:
Rådet mener det er god mulighet til å strukturere og organisere de helsefrembringende og forbyggende tiltakene kommunen allerede har gjennom en innføring av frisklivssentraler.
Det er viktig å følge opp og at det tjener sin hensikt med frisklivssentral. Viktig å ha lokal tilhørighet.
Rådet syntes antallet på 14 personer måtte være noe lavt.
Rådet etterlyser selskapsstrategien for helsehuset som er nevnt i saksframlegget. De ønsker den ettersendt.

SPYDEBERG KOMMUNE

Komite for oppvekst, omsorg og kultur - 14/2014

KOOK - behandling:

Forslag fra V, KRF, FRP og høyre til innspill til formannskapet

1. Det opprettes frisklivssentral i Spydeberg kommune fra 1.1.2015
2. Arbeidet for å tilrettelegge for kronisk syke starter inneværende år.
3. Administrasjonen søker umiddelbart om midler fra Fylkesmannen.

Votering:
4 stemmer for forslaget fra V, KRF, FRP og H og 3 stemmer (Torstein Skjolden, Kari Ørnø og Gro Pettersen) støttet innstillingen som er foreslått av rådmannen.

KOOK - vedtak:

Endelig innspill til formannskapet om innstilling til kommunestyret:

1. Det opprettes frisklivssentral i Spydeberg kommune fra 1.1.2015
2. Arbeidet for å tilrettelegge for kronisk syke starter inneværende år.
3. Administrasjonen søker umiddelbart om midler fra Fylkesmannen.

Formannskap - 51/2014

FS - behandling:

POLITISK SAKSORDFØRER: Sigmund Lereim
Forslag fra V, KRF, FRP og H:

1. Det opprettes frisklivssentral i Spydeberg kommune. Eventuelle behov for tilleggsmidler til opprettelse av frisklivskoordinator tas fra disposisjonsfond i 2014 og innarbeides i budsjettet for 2015.
2. Arbeidet for å tilrettelegge for kronisk syke styrkes inneværende år i tråd med midler fra Fylkesmannen.
3. Videreutvikling av frisklivssentralen i Spydeberg gjøres i tett samarbeid med Helsehuset.

Votering: Enstemmig som foreslått av V,KRF, FRP og H.

FS - vedtak:

INNSTILLING TIL KOMMUNESTYRET:

SPYDEBERG KOMMUNE

1. Det opprettes frisklivssentral i Spydeberg kommune. Eventuelle behov for tilleggsmidler til opprettelse av frisklivskoordinator tas fra disposisjonsfond i 2014 og innarbeides i budsjettet for 2015.
2. Arbeidet for å tilrettelegge for kronisk syke styrkes inneværende år i tråd med midler fra Fylkesmannen.
3. Videreutvikling av frisklivssentralen i Spydeberg gjøres i tett samarbeid med Helsehuset.

SPYDEBERG KOMMUNE

Saksframlegg

Søknad om fritak fra verv

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Hans Moesgaard	FE - 033, HIST - 13/37	14/602

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
45/2014	Formannskap	PS	04.09.2014
56/2014	Kommunestyre	PS	18.09.2014

Saken gjelder:

Søknad fra Elham Binai-Faal om fritak fra alle politiske verv fra 04.08 – 31.12.2014, datert 04.08.2014.

Politisk saksordfører: Birgitta Grimeland

Denne saken skal sluttbehandles av kommunestyret.

Saksopplysninger

Elham Binai-Faal søker seg fritatt for alle verv i perioden 04.08 – 31.12.2014 (vedlegg 1). Som begrunnelse for søknaden oppgis helsemessige årsaker noe som er dokumentert med legeerklæring (vedlegg 2).

Søker har fast plass for Høyre i:

- Kommunestyret
- 2. varamedlem i formannskapet
- Fast medlem i komite for plan, miljø og teknikk

SPYDEBERG KOMMUNE

I kommuneloven § 15 nr. 2 fremgår følgende:

”Kommunestyret og fylkestinget kan etter søknad frita, for et kortere tidsrom eller resten av valgperioden, den som ikke uten uforholdsmessig vanskelighet eller belastning kan skjøtte sine plikter i vervet.”

Vurderinger:

Loven åpner for at det kan gis fritak for et kortere tidsrom eller resten av valgperioden. Et slikt vedtak er betinget av at søker ikke uten uforholdsmessig vanskelighet eller belastning kan skjøtte sine plikter i vervet. En vurdering av dette vil nødvendigvis bli temmelig skjønnsmessig. Rådmannen vurderer det slik at uttalelse fra lege er tilstrekkelig for at lovens krav til fritak kan anses som oppfylt og anbefaler at fritak innvilges.

I kommuneloven § 16. nr 2 står følgende:

«Hvis medlemmer av kommunestyret, fylkestinget, formannskapet eller fylkesutvalget, trer endelig ut eller får varig forfall, trer varamedlemmer fra vedkommende gruppe inn i deres sted i den nummerorden de er valgt hvis organet er valgt ved forholdsvalg. Er et kommunestyre valgt ved flertallsvalg, trer varamedlemmer inn i den nummerorden de er valgt. Viser det seg at denne fremgangsmåten fører til at et kjønn vil bli representert med mindre enn 40 prosent av medlemmene i formannskapet eller fylkestinget, skal varamedlem fra det underrepresenterte kjønn tre inn så langt det er mulig.»

Konsekvensen av dette er at vervene i kommunestyre og formannskap dekkes på følgende måte:

- Jan Vidar Moen trer inn i kommunestyret i den perioden fritaket gjelder.
- Søker trer ut som 2. varamedlem til formannskapet. Det er da kun en vararepresentant for denne gruppen til formannskapet. Her kan kommunestyret velge nytt/nye varamedlemmer.

I kommuneloven § 16 nr. 3 står følgende:

«Dersom et medlem av et annet folkevalgt organ enn kommunestyre, fylkesting, formannskap trer endelig ut, velges nytt medlem selv om det er valgt varamedlem.»

Rådmannen vurderer det slik at det her ikke er tale om endelig uttreden av komite for plan, miljø og teknikk og anbefaler derfor at også dette løses ved bruk av varamedlem. Konsekvensen av dette bli at Yngve Brænd trer inn i komite for plan, miljø og teknikk i den perioden fritaket varer.

SPYDEBERG KOMMUNE

Folkehelse

Innholdet i denne saken anses ikke å ha innvirkning på dette fagområde.

Rådmannens forslag til innstilling/vedtak:

1. **Elham Binai-Faal gis fritak fra politiske verv fra 04.08 – 31.12.2014.**

Formannskap - 45/2014

FS - behandling:

POLITISK SAKSORDFØRER: Birgitta Grimeland
Votering: Enstemmig som foreslått av rådmannen.

FS - vedtak:

Innstilling til kommunestyret:

Elham Binai-Faal gis fritak fra politiske verv fra 04.08 – 31.12.2014.

Vedlegg:
Søknad om fritak

Fra: Kirsten Langehaug
Sendt: 14. august 2014 11:24
Til: Elham Binai-Faal (elham.binai@gmail.com)
Emne: Fritak fra politiske verv

Hei!
Vi viser til epost sendt deg 4. august. Vi minner deg om at du må sende oss uttalelse fra lege før vi kan behandle saken. Frist for innlevering av saker til første formannskapsmøte er 20. august og vi må be deg sende oss dette innen denne datoen.

Mvh
Kirsten Langehaug

Fra: Kirsten Langehaug
Sendt: 6. august 2014 14:19
Til: 'Elham Binai'
Emne: SV: Kommunestyret

Hei!
Din søknad om fritak fra verv er mottatt, men vi må be om at du sender oss en uttalelse fra din lege før vi kan behandle søknaden.

Mvh
Kirsten Langehaug

Fra: Elham Binai [mailto:elham.binai@gmail.com]
Sendt: 4. august 2014 13:20
Til: Dokken John; John Dokken; Knut Espeland
Kopi: Kirsten Langehaug
Emne: Kommunestyret

Hei
Håper sommeren har vært bra for dere.

Jeg er nødt til å spørre om fritak/permisjon fra mine verv frem til januar 2015.

Dette er grunnet helsemessige årsaker!

Jeg håper å kunne være tilbake januar 2015.

mvh
Elham

--
Elham Binai

SPYDEBERG KOMMUNE

Saksframlegg

Søknad om fritak fra politiske verv i perioden 01.08.2014 - 30.06.2015

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Hans Moesgaard	FE - 033, HIST - 13/37	14/602

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
46/2014	Formannskap	PS	04.09.2014
57/2014	Kommunestyre	PS	18.09.2014

Saken gjelder:

Politisk saksordfører: Birgitta Grimeland

Denne saken skal sluttbehandles av kommunestyret.

Saken gjelder

Søknad fra Margrethe Solberg om fritak fra alle politiske verv i perioden 01.08.2014 – 30.06.2015

Saksopplysninger

Margrethe Solberg søker seg fritatt fra alle politiske verv i perioden 1. august 2014 til 30. juni 2015 (vedlegg 1). Som grunnlag for søknaden vises til erklæring fra lege datert den 28.08.2014 (vedlegg 2).

Søker har fast plass for Kristelig Folkeparti i:

- Kommunestyret
- 1. varamedlem i formannskapet
- 2. varamedlem til komite for oppvekst, omsorg og kultur

I kommuneloven § 15 nr. 2 fremgår følgende:
«Kommunestyret og fylkestinget kan etter søknad frita, for et kortere tidsrom eller resten av valgperioden, den som ikke uten uforholdsmessig vanskelighet eller belastning kan skjøtte sine plikter i vervet.»

Vurdering

Loven åpner for at det kan gis fritak for et kortere tidsrom eller resten av valgperioden. Et slikt vedtak er betinget av at søker ikke uten uforholdsmessig vanskelighet eller belastning kan skjøtte sine plikter i vervet. En vurdering av dette vil nødvendigvis bli temmelig skjønnsmessig. Rådmannen vurderer det slik at legeerklæring er tilstrekkelig dokumentasjon for at lovens krav til fritak kan anses å være oppfylt og anbefaler at fritak innvilges.

I kommuneloven § 16. nr 2 står følgende:

«Hvis medlemmer av kommunestyret, fylkestinget, formannskapet eller fylkesutvalget, trer endelig ut eller får varig forfall, trer varamedlemmer fra vedkommende gruppe inn i deres sted i den nummerorden de er valgt hvis organet er valgt ved forholdsvalg. Er et kommunestyre valgt ved flertallsvalg, trer varamedlemmer inn i den nummerorden de er valgt. Viser det seg at denne fremgangsmåten fører til at et kjønn vil bli representert med mindre enn 40 prosent av medlemmene i formannskapet eller fylkestinget, skal varamedlem fra det underrepresenterte kjønn tre inn så langt det er mulig.»

Som en konsekvens av dette vil de verv som blir ledige bli besatt på følgende måte:

- Jahan Binai-Faal fortsetter i kommunestyret i den perioden fritaket gjelder.
- Ole Andreas Kvilesjø rykker opp fra andre vara til første varamedlem til formannskapet.
- Det velges ikke ny 2. vara til komite for oppvekst, omsorg og kultur. Partiet har da bare en vararepresetant.

Folkehelse

Denne saken anses ikke å ha konsekvenser på dette området.

Rådmannens forslag til innstilling/vedtak:

1. Margrethe Solberg gis fritak fra alle politiske verv i perioden fra 01.08.2014 til 30.06.2014

Formannskap - 46/2014

FS - behandling:

POLITISK SAKSORDFØRER: Birgitta Grimeland
Votering: Enstemmig som foreslått av rådmannen.

SPYDEBERG KOMMUNE

FS - vedtak:

Innstilling til kommunestyret:

1. **Margrethe Solberg gis fritak fra alle politiske verv i perioden fra 01.08.2014 til 30.06.2015**

Vedlegg:
Søknad om fritak

Fra: margrethe solberg [mailto:margrethe_sol@hotmail.com]
Sendt: 28. august 2014 12:58
Til: Knut Espeland
Emne: Søknad om permisjon med legeerklæring

Søknad om permisjon

På grunnlag av ny legeerklæring fra Torset, (se vedlegg) søker jeg om permisjon fra Kommunestyret og alle mine politiske verv i perioden 01.08.2014 - 30.06.2015.

Mvh
Margrethe Solberg

SPYDEBERG KOMMUNE

Saksframlegg

Referatsaker

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Kirsten Langehaug	FE - 033	14/2217

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
58/2014	Kommunestyre	PS	18.09.2014

Saken gjelder:

1. Orienteringssak sykefraværarbeid

Rådmannens forslag til innstilling/vedtak:
Referatsaker tas til etterretning.

SPYDEBERG KOMMUNE

Saksframlegg

Orienteringssak

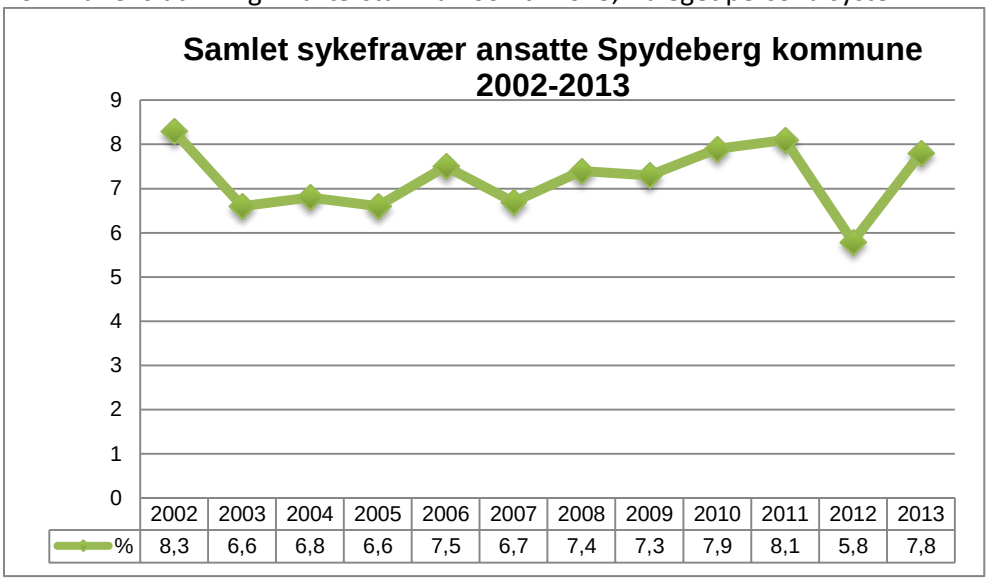
Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Ingrid Helland		14/2270

Saken gjelder:

Utvikling og trender i sykefraværet i Spydeberg kommune fra 2002 til 2013

Ved rapportering av sykefravær til tertial- og årsmelding, tar Spydeberg kommune ut tall fra eget personalsystem. Det tas ut oversikt over den ansattes egenmeldte og legemeldte fravær.

Kommunens utvikling i fraværstall fra 2002 til 2013, fra eget personalsystem:



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
%	8,3	6,6	6,8	6,6	7,5	6,7	7,4	7,3	7,9	8,1	5,8	7,8

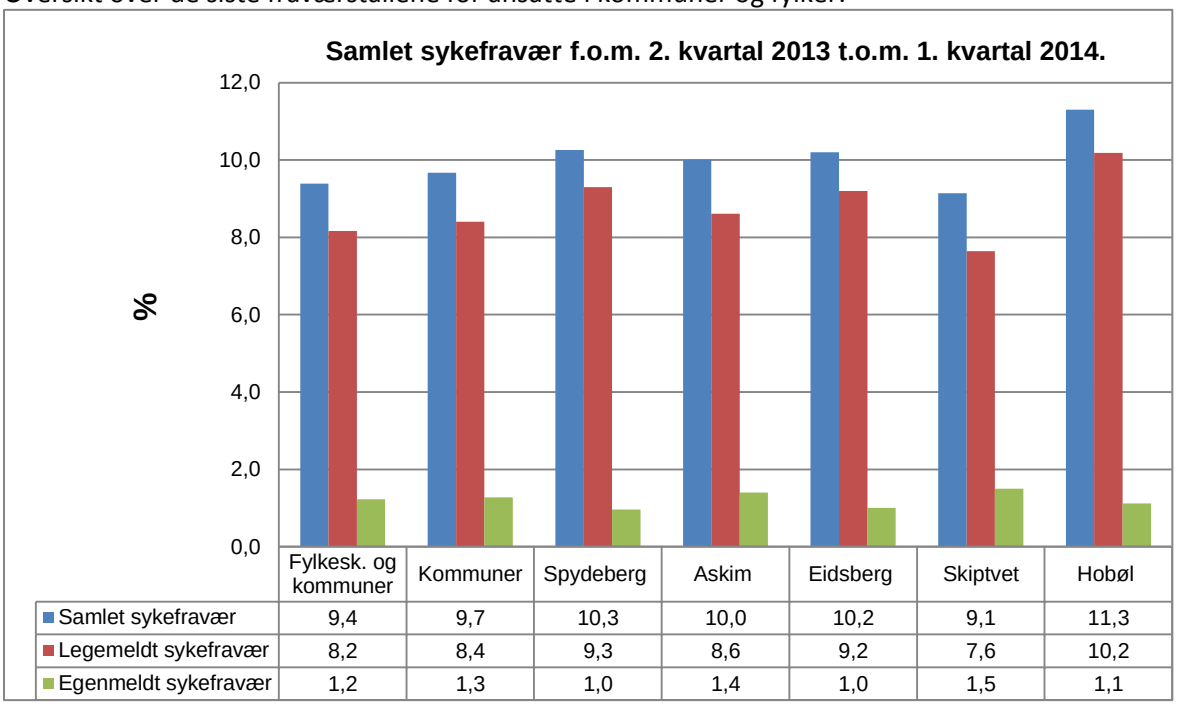
Snitt fravær i denne perioden er 7,4 %.
I følge SSB er sykefraværet i Norge temmelig likt i 2001 og 2010. Som vi ser på grafen over stemmer dette for Spydebergs vedkommende også. Flere kommuner rapporterer om et fall i fraværstall i 2012, uten at man klarer å gjøre rede for årsakene.
Fordi kommunene selv setter opp sine egne fraværsuttak, kan disse være vanskelige å sammenligne med andre enn seg selv. Lokale tall benyttes i Spydeberg for å følge sykefraværsutviklingen over tid og på lavt detaljeringsnivå.
For å kunne sammenligne oss med andre benyttes tall fra KS, som henter fraværsuttak fra PAI-registeret (personaladministrativt informasjonssystem). Disse tallene leveres fra fylkeskommuner og kommuner etter en definert bestilling og inneholder samme utvalg.
Det har vært dialog med KS for å finne ut hvorfor tallene fra eget personalsystem og KS sine tall avviker. Det angis fra KS at forskjellen er knyttet til hvordan selve systemene er satt opp. Det er forskjeller i hva som legges til grunn ved beregning av mulige dagsverk og det ser ut som KS opererer med færre mulige dagsverk enn det kommunens personalsystem gjør. Dette vil da gi høyrer

fraværsprosent i KS sitt materiale fordi fraværet fordeles på færre mulige arbeidsdager enn det kommunens system gjør. Men både våre lokale tall og KS-tallene framstiller sannheten og er egnede redskaper for å følge med i sykefraværsutviklingen.

Hensikten med oppfølging av sykefraværstall er å følge med på utviklingen. Det er viktig at sammenligningene gjøres med tall som har samme utgangspunkt. KS anbefaler at vi fortsatt følger med på egen utvikling via vårt system, og at vi bruker statistikk fra KS når vi vil sammenligne Spydeberg med andre.

Alle oversikter nedenfor er hentet fra de siste utgivelsene fra KS:

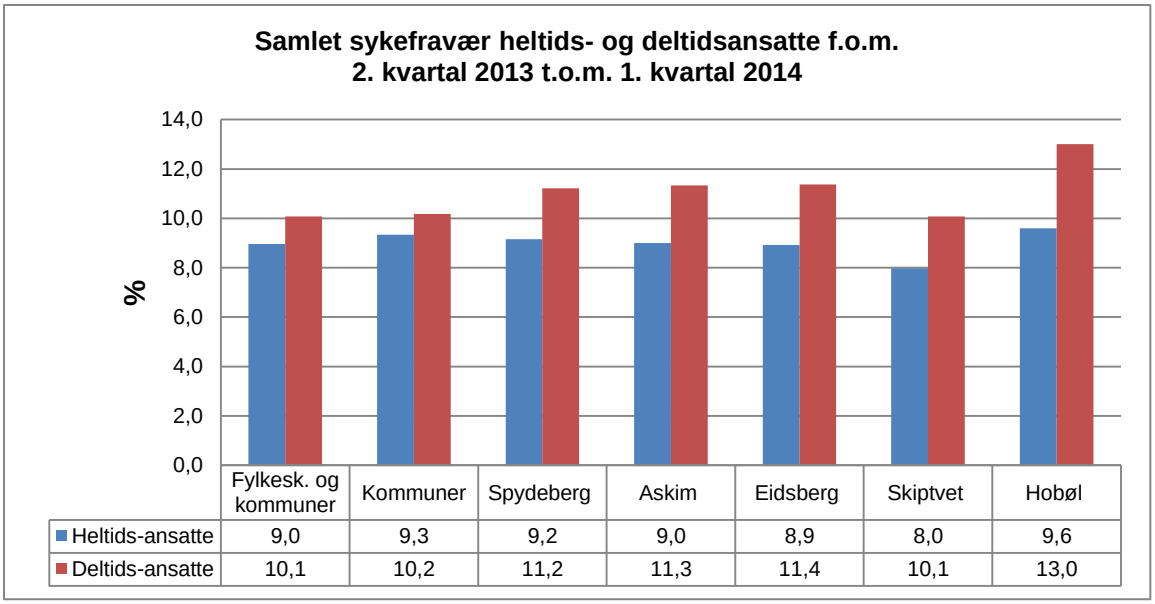
Oversikt over de siste fraværstallene for ansatte i kommuner og fylker:



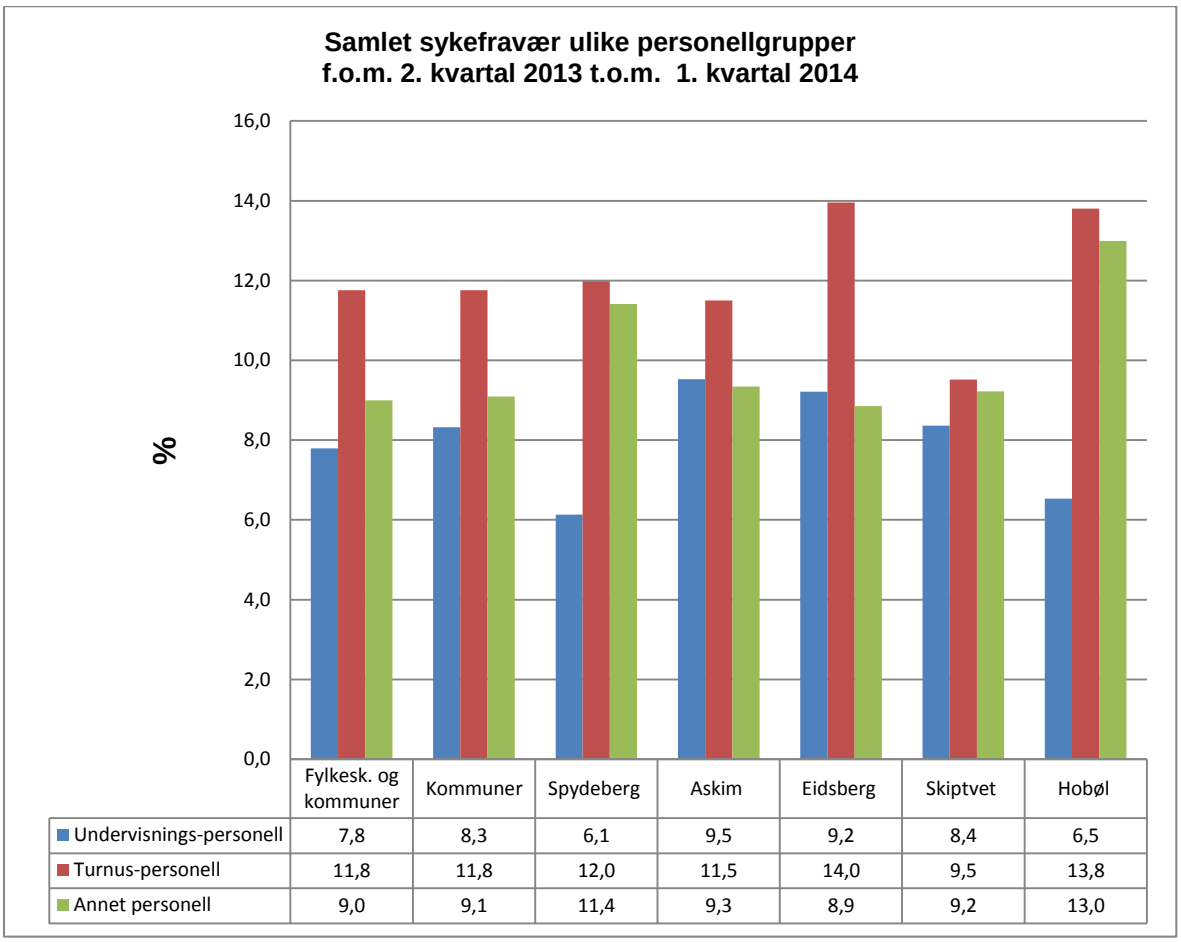
	Fylkesk. og kommuner	Kommuner	Spydeberg	Askim	Eidsberg	Skiptvet	Hobøl
Samlet sykefravær	9,4	9,7	10,3	10,0	10,2	9,1	11,3
Legemeldt sykefravær	8,2	8,4	9,3	8,6	9,2	7,6	10,2
Egenmeldt sykefravær	1,2	1,3	1,0	1,4	1,0	1,5	1,1

Samlet sykefravær i prosent 2007 til 2013						
	2007- 2008*	2008- 2009*	2009-2010*	2010- 2011*	2011- 2012*	2012- 2013*
Fylkesk. og kommuner	9,5	9,6	9,0	9,4	9,5	9,5
Østfold	7,0	7,2	6,6	7,8	7,3	8,7
Spydeberg	9,1	8,4	11,1	9,2	8,2	9,0
Askim	10,3	9,7	10,8	10,9	9,5	10,3
Eidsberg	9,0	9,8	8,7	10,4	8,7	9,3
Skiptvet	9,6	10,9	12,8	12,4	9,4	8,2
Hobøl	8,4	11,2	10,2	12,4	10,8	12,3

Tallene er fra og med 4. kvartal første året til og med 3. kvartal andre året i perioden.



	Fylkesk. og kommuner	Kommuner	Spydeberg	Askim	Eidsberg	Skiptvet	Hobøl
Heltids-ansatte	9,0	9,3	9,2	9,0	8,9	8,0	9,6
Deltids-ansatte	10,1	10,2	11,2	11,3	11,4	10,1	13,0



	Fylkesk. og kommuner	Kommuner	Spydeberg	Askim	Eidsberg	Skiptvet	Hobøl
Undervisnings-personell	7,8	8,3	6,1	9,5	9,2	8,4	6,5
Turnus-personell	11,8	11,8	12,0	11,5	14,0	9,5	13,8
Annet personell	9,0	9,1	11,4	9,3	8,9	9,2	13,0

Beskrivelse av sykefraværsarbeidet i Spydeberg kommune pr. d.d:

<u>Ansvar og rapportering</u>

Oppfølging og rapportering av sykefravær er delegert ut til virksomhetsledere og avdelingsledere. Det er ulik grad av personaldelegering fra virksomhetsledere til avdelingsledere på den enkelte virksomhet. Virksomhetsleders overordnede ansvar for sykefraværsoppfølging medfører tertialrapportering til kommunestyret fire ganger i året

Arbeidsmiljøutvalg

Sykefraværstall for virksomhetene med underavdelinger er fast sak i kommunens arbeidsmiljøutvalg fire ganger i året. AMU skal fokusere på trender og tendenser og på avvikende tall (for eksempel økende tall, synkende tendenser, tiltak som har gitt effekt, svært høye eller svært lave tall).

Det er fom. vår 2014 innført retningslinjer for at AMU i større grad enn tidligere etterspør tilbakemeldinger fra aktuell virksomhet, om bakgrunnen for virksomhetens sykefraværstall, hvilke tiltak som er iverksatt eller det sees behov for, kartlegginger som er gjort, om det er benyttet bistand fra BHT eller Arbeidslivssenteret o.l. Virksomheten får en frist til å komme med skriftlig tilbakemelding. Tilbakemeldingen utarbeides av virksomhetsleder og verneombud

Inkluderende arbeidsliv

Spydeberg kommune er en del av inkluderende arbeidsliv som er en del av en samarbeidsavtale som bygger på Intensjonsavtalen, en avtale mellom NAV og den enkelte virksomhet som ønsker å være en IA-virksomhet. I Spydeberg har vi en egen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter Østfold. Hun (Ann- Magreth Adler Nilsen) bistår med veiledning i IA arbeidet og kan bidra til at virkemidler blir iverksatt, samt koordinere bistanden fra NAV. De lokale NAV-kontorene har ansvaret for oppfølging av den enkelte arbeidstaker eller tiltaksdeltaker.

Følgende virkemidler er forbeholdt IA-virksomheter: Tilretteleggingstilskudd, honorar til bedriftshelsetjeneste og rett til utvidet egenmelding

IA møter

I Spydeberg har vi månedlige IA møter på kommunehuset. Dette er møter hvor ledere kan få bistand i oppfølgingsarbeidet. Målet med møtene er å få til gode løsninger i et forum med bred kompetanse både fra kommunen og NAV. Det er leder som har ansvaret for å avtale møtetid med hver enkelt ansatt. Tema på møtene kan være forebygging, del av et sykeoppfølging eller generell veiledning i saker. Det settes opp årlige planer for faste IA møter en gang i måneden. Det kan være der ledere ser en jevnt høyt fravær over lengre periode, som oppfølging i sykefraværsperioden, og mer generelle utfordringer ift. miljø og tilretteleggingsutfordringer.

Fysisk aktivitet

Arbeidsmiljøloven tilsier at arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne. I Spydeberg er avdelingsleder Eli S. Kristiansen frigitt 40 % for å følge opp aktiv på dagtid og treningstilbud. Det er laget avtalemaler som ledere kan bruke i samtaler med sine ansatte hvor trening vurderes som et forebyggende tiltak. Leder kan bruke dette som verktøy til en samtale med aktuelle ansatte om.funksjonsevne og forebyggende tilrettelegging.

Kompetanseheving ledere og ansatte

Det er gjennomført informasjonsmøter om rettigheter og plikter ved sykdom IA rådgiver og personalsjef har deltatt på personalmøter på virksomhet skole og pleie og omsorg. Erfaring tilsier at informasjonsjon til ledere og ansatte rundt rettigheter og plikter ved sykefravær er viktig.

Bedriftshelsetjenesten

Spydeberg har tilknyttet Stamina Helse som offentlig godkjent bedriftshelsetjeneste. Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Hvert år lages det virksomhetsvise handlingsplaner for bruk av bistand fra Bedriftshelsetjenesten. I løpet av høsten er det satt opp møter med virksomhetene med høyt fravær. Møtene er tenkt som et «analysemøte» sammen med personalsjef, BHT rådgiver og leder.

Prosjekt Bedre arbeidstid

Siden 2012 har Spydeberg kommune hatt gående prosjekt «Bedre arbeidstid» i programmet «Saman om ein betre kommune». Prosjektet arbeider med alternative arbeidstidsordninger innenfor kommunens turnustjenester i pleie og omsorg. Noe av bakgrunnen for prosjektet er statistikk som viser at sykefravær er høyere hos deltidsansatte enn hos heltidsansatte. For å øke stillingsstørrelser er turnusordningen nøkkelen og derfor undersøkes det igjennom prosjektet om andre turnusordninger enn dagens vil gi flere ansatte store stillinger, noe som igjen kan gi et lavere sykefravær.

Veien videre:

Rådmannen vurderer det slik at det foregår mye godt og viktig arbeid knyttet til sykefravær i Spydeberg kommune. Når en ser på utviklingen i sykefraværet så fremkommer en tendens som gir grunnlag både for bekymring men også for å finne nye/andre arbeidsmåter og tiltak i dette arbeidet. Det ser ut som det er noen suksesskriterier som går igjen hos de som lykkes best:

- Samarbeid med legene. Her inngår kartlegging og avklaring av arbeidsevne, slik at ikke ansatte har påtatt seg større stillingsstørrelse enn de mestrer.
- Samarbeid med tillitsvalgte
- Skreddersøm av tiltak knyttet til den enkelte avdeling, men med erfaringsdeling mellom virksomheter og avdelinger.
- Kontinuerlig og stor ressursinnsats fra ledere
- Ressursinnsats (ekstern bistand) knyttet til arbeidsplasser med utfordrende forhold knyttet til publikum/pårørende, m.m.

Rådmannen ønsker å bruke høstens planprosesser for legge til rette for en positiv utvikling i dette arbeidet.

Rådmannens forslag til innstilling/vedtak:

1. Saken tas til orientering

Vedlegg:

SPYDEBERG KOMMUNE

Saksframlegg

Orienteringer

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Kirsten Langehaug	FE - 033	14/2217

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
59/2014	Kommunestyre	PS	18.09.2014

Saken gjelder:

a. Orientering om fylkesmannens tilrettelegging for kommunereformen (Gis i forkant av sak 51/2014)

b. Mobildekning og bredbåndsutbygging i Spydeberg og Indre Østfold

c. Infrastruktur - status buss/tog, vegutbygging, jernbane

Rådmannens forslag til innstilling/vedtak:
Tas til orientering