

Vedlegg side 76/10

2

Evaluering av Setesdal Brannvesen IKS

Oktober 2009

**Brannvern- og
beredskapsrådgiver 1**

Siv.ing. / bedriftsøkonom Magne Eikanger
Klipperveien 28
4370 Egersund

INNHold.

1. INNLEDNING.	4
2. GJENNOMGANG AV BRANNVESENETS RESSURSER M.M.	5
2.1 Generelt.	
2.1.1 Helse, miljø og sikkerhet.	
2.1.2 Forbedringspotensial.	
2.2 Ledelsen.	
2.2.1 Ansatte.	
2.2.2 Vaktordninger.	
2.2.3 Opplæring.	
2.2.4 Forbedringspotensial.	
2.3 Forebyggende arbeid.	
2.3.1 Ansatte.	
2.3.2 Opplæring.	
2.3.3 Måloppnåelse.	
2.3.4 Antall særskilte brannobjekter	
2.3.5 Personellbehov	
2.3.6 Forbedringspotensial.	
2.4 Feiervesenet.	
2.4.1 Ansatte.	
2.4.2 Krav til hyppighet av feiing og tilsyn med fyringsanlegg.	
2.4.3 Opplæring.	
2.4.4 Måloppnåelse.	
2.4.5 Forbedringspotensial.	
2.5 Beredskapsavdelingen.	
2.5.1 Antall ansatte.	
2.5.2 Vaktordninger.	
2.5.3 Antallet utrykninger.	
2.5.4 Erfaringsmessig oppmøte ved full alarm. Forspenningstid.	
2.5.5 Opplæring.	
2.5.6 Øvelser.	
2.5.7 Materieil (kjøretøyer, utstyr).	
2.5.8 Måloppnåelse.	
2.5.9 Forbedringspotensial.	
3. GJENNOMGANG AV BRANNVESENETS REGNSKAP.	19
3.1 Utgifter.	
3.1.1 Lønnsutgifter.	
3.1.2 Andre driftsutgifter.	
3.2 Inntekter.	
3.3 Sammenligning av kostnadene med sammenlignbare kommuner.	
3.4 Utvikling i kommunenes kostnader til brannvern.	
3.5 Kostnadsfordeling mellom kommunene.	
4. GJENNOMGANG AV SELSKAPSAVTALEN.	24
4.1 Generelt.	
4.2 Gjennomgang av aktuelle paragrafer.	
4.3 Forhold som ikke er omtalt i selskapsavtalen.	

5. GJENNOMGANG AV SAMTALENE MED AKTØRENE. 30

- 5.1 Ordførere, rådmenn, styrets leder, styremedlemmene.**
- 5.1.1 Utvikling av kvaliteten på det brannvernarbeidet som utføres i kommunen.
 - 5.1.2 Hva er blitt bedre?
 - 5.1.3 Hva er blitt dårligere?
 - 5.1.4 Avstanden til brannvesenets ledelse.
 - 5.1.5 Kommunens kompetanse på brannvernområdet.
 - 5.1.6 Kommunens selvråderett på brannvernområdet.
 - 5.1.7 IKS som styringsform.
 - 5.1.8 Styrets sammensetning.
 - 5.1.9 Styrets oppgaver.
 - 5.1.10 Representantanskapets sammensetning.
 - 5.1.11 Representantanskapets oppgaver.
 - 5.1.12 Rutinene ved utarbeidelse og vedtak av budsjett.
 - 5.1.13 Kostnadene til brannvernarbeid.
 - 5.1.14 Forbedringspotensial for brannvernarbeidet.
 - 5.1.15 Brannvesenets ledelse.
 - 5.1.16 Tilbake til egne brannvesen?
 - 5.1.17 Øvrige kommentarer.
- 5.2 Ansatte.**
- 5.2.1 Utvikling av kvaliteten på det brannvernarbeidet som utføres i kommunen.
 - 5.2.2 Hva er blitt bedre?
 - 5.2.3 Hva er blitt dårligere?
 - 5.2.4 Forbedringspotensial for brannvernarbeidet.
 - 5.2.5 Avstanden til brannvesenets ledelse.
 - 5.2.6 Oppføring og øvelser.
 - 5.2.7 Øvelsesstemaer som savnes.
 - 5.2.8 Utstyr / materiell.
 - 5.2.9 Vedlikehold av utstyr.
 - 5.2.10 Vedlikehold av brannstasjonene.
 - 5.2.11 Vedlikehold av kummer og hydranter.
 - 5.2.12 Oppføring HMS.
 - 5.2.13 Overordnet vakt
 - 5.2.14 Ansettelse av nye medarbeidere.
 - 5.2.15 Brannvesenets ledelse.
 - 5.2.16 Tilbake til egne brannvesen?
 - 5.2.17 Øvrige kommentarer.

45

6. KONKLUSJON. ANBEFALINGER.

- 6.1 Beredskap.
- 6.2 Forebyggende
- 6.3 Selskapsavtalen.
- 6.4 Økonomi
- 6.5 Forøvrigt

1. INNLEDNING.

I mai 2009 bestemte styret for Setesdal brannvesen i sak 10/09 følgende:
"Setesdal brannvesen IKS skal evalueres i inneværende kalenderår. Siv.ing. / bedriftsøkonom Magne Eikanger blir engasjert til å foreta evalueringen i henhold til innhentet tilbud. Brannsjefen får i oppgave å engasjere Eikanger og sørge for den praktiske gjennomføringen. Utgiften dekkes av beredskaps/ opplæringsfond."

Styreleder Stømsli, brannsjef Remme og konsulenten hadde et oppstartmøte på evalueringsprosjektet 10.06.09. Der ble det bl.a. bestemt at konsulenten som en del av prosjektet skulle ha en samtale med følgende:

- samtlige ordførere
 - samtlige rådmenn
 - styremedlemmer
 - revisor
 - brannsjef
 - leder forebyggende
 - tillitsvalgt for de deltidansatte brannmannskapene i hver kommune
- Disse samtalene ble gjennomført i juli og august 2009.

Folketallet i de 5 kommunene var som følger 01.01.09:

Bygland	1.225
Bykle	965
Evje og Hornnes	3.408
Iveland	1.224
Valle	1.292
Sum	<u>8.114</u>

2. GJENNOMGANG AV BRANNVESENETS RESSURSER M.M.

2.1 Generelt.

2.1.1 Helse, miljø og sikkerhet.

Setesdal brannvesen har utarbeidet internkontroll iht. internkontrollforskriftens bestemmelser. Internkontrollen inneholder bl.a. målsetting, prosedyrer, instruksjer og avviksrapporter.

Det opplyses at internkontrollen gjennomgås med mannskapene på en av de 10 øvelsene hvert år.

2.1.2 Forbedringspotensial.

Når man tar i bruk internkontroll som er utarbeidet av et annet brannvesen, er det viktig at denne i tilstrekkelig grad blir omarbeidet / tilpasset de lokale forholdene. Bl.a. må organisasjonsplanen vise de riktige kommunene / brannstasjonene.

I samtalen med de ansatte kom det fram at ikke alle mente at det ble lagt tilstrekkelig vekt på opplæring i prosedyrer, rutiner m.m., og at dette burde vektlegges sterkere i framtiden. Når det kommer fram slike synspunkter, mener konsulenten at brannvesenets ledelse må ta disse signalene til etterretning og vurdere om HMS-opplæringen av mannskapene kan bedres. Se også avsnitt 5.2.12.

2.2 Ledelsen.

2.2.1 Ansatte.

Ledelsen i Setesdal brannvesen består av 2 heltidsstillinger: brannsjef / leder beredskap og leder forebyggende. Sistnevnte er også varabrannsjef.

Brannsjefen har denne funksjonen i 50 % stilling. I tillegg er han leder beredskap i 40 % stilling og de 5 kommunenes beredskapskoordinator i 10 % stilling. Leder forebyggende har denne funksjonen i 50 % stilling og er forebyggende personell i 50 % stilling.

2.2.2 Vaktordninger.

Det er rullerende overordnet vakt som i hovedsak (3 av 4) er lokalisert på Evje og Bygland. Følgende stillinger inngår i denne vaktordningen:

- Brannsjef
- Leder forebyggende
- Branninspektør
- Ingeniør ansatt i Valle kommune.

Sistnevnte arbeider og bor i Valle kommune, og er i tillegg ansatt som utrykningsleder i brannvesenet. Det er krav i dimensjoneringsforskriftens § 5-6 at kommuner eller brannverregioner som har tettsted med mer enn 2.000 innbyggere skal ha dreielende overordnet vakt. I Setesdal er det kun Evje tettsted som har mer enn 2.000 innbyggere. Evje hadde 2.212 innbyggere per 01.01.09.

I veiledningen til nevnte paragraf i dimensjoneringsforskriften står det bl.a. følgende:

"Vaktene bør fordeles slik at man opprettholder et minimum av fagkompetanse samtidig som belastningen for den enkelte ikke blir for stor. Overordnet vakt bør innen rimelig tid kunne møte på skadestedet i de mest sentrale tettsteder i innsatsområdet." (Konsulentens understreking).

Konsulenten stiller spørsmål ved om innsattstiden fra Valle til Evje (som må sies å være et sentralt tettsted i innsatsområdet – og som nevnt det eneste tettstedet som utfører krav om overordnet vakt i Setesdal) er "innen rimelig tid". Avstanden fra Valle til Evje er ca 90 km. Selv ved bruk av utrykningskjøretøy må man forvente at kjøretiden er minst 1 time.

Det opplyses at DSB ikke har funnet avvik ved tilsyn i Setesdal brannvesen. Vi stiller likevel spørsmål ved om denne løsningen er forskriftsmessig, og om DSB har forstått hvor lang tid den ene overordnede vakt har til Evje. DSB kan etter søknad innvilge fravik fra forskriften – dersom det omtalte forhold er et fravik.

Vi har forståelse for at det er ønskelig for brannmannskapene i Valle og Bykle å ha en som har kompetanse som overordnet vakt i sine kommuner. Men man har ingen garanti for at vedkommende er tilgjengelig når det er bruk for slik kompetanse i de nevnte kommunene, all den tid vedkommende kun har vakt hver 4. uke.

I området Evje og Bygland er det altså overordnet vakt kun 3 av 4 uker. Det opplyses at ettersom 2 av de 4 overordnede vaktene er bosatt på Evje og den tredje er bosatt på Bygland, har det til nå ikke forekommet at ikke minst 1 av disse 3 har vært tilgjengelige ved behov for overordnet vakt i nedre del av regionen.

2.2.3 Opplæring.

Kravet til brannsjefstillingen i en brannverregion med under 20.000 innbyggere er som følger, jf. dimensjoneringsforskriftens § 7-11:

Brannsjef i kommune eller region med inntil 20.000 innbyggere skal ha gjennomført yrkesutdanning i forebyggende brannvern, beredskapsutdanning trinn III og enten ha:

- *utdanning som ingeniør fra ingeniørhøgskole eller annen relevant høgskole, eller*
- *kvalifikasjoner som leder for forebyggende avdeling og minst to års erfaring som leder jf. § 7-9, eller*
- *kvalifikasjoner som leder for beredskapsavdeling og minst to års erfaring som leder, jf. § 7-8.*

Brannsjefen har gjennomført yrkesutdanning i forebyggende brannvern, beredskapsutdanning trinn III og har i tillegg kvalifikasjoner som leder for beredskapsavdeling og minst 2 års erfaring som leder. Han oppfyller dermed kvalifikasjonskravene i dimensjoneringsforskriften.

Brannsjefen opplyser at han har deltatt på seminarer og lignende utenfor Agder som følger i årene 2006-2008:

- Brannsjefkonferanse, Lillehammer, 2 dager i 2006.
- Fagseminar Brann og Redning, Gardermoen, 2 dager i 2006, 2007 og 2008.
- Kurs i risikoanalyse, Oslo, 3 dager i 2006.
- Sikkerhetsseminar DSB, Bergen, 2 dager i 2007.

Det er konsulentens syn at det er viktig at brannsjefen deltar på kurser og seminarer, både for å holde seg faglig oppdatert og for å møte kollegaer, i alle fall 1 gang per år.

Kravet til stillingen som leder beredskap er som følger, jf. dimensjoneringsforskriftens § 7-8:

Leder for beredskapsavdeling, skal ha gjennomført beredskapsutdanning trinn III og ha enten:

- *utdanning som ingeniør fra ingeniørhøgskole, eller annen relevant høgskole-utdanning eller særskilt brannteknisk utdanning på samme nivå, eller*
- *kvalifikasjoner som utrykningsleder i heltidsbrannvesen, jf. § 7-7.*

Leder beredskap (som også er brannsjef) har gjennomført beredskapsutdanning trinn III og har i tillegg kvalifikasjoner som utrykningsleder i heltidsbrannvesen. Han oppfyller dermed kvalifikasjonskravene i dimensjoneringsforskriften.

Kravet til stillingen som leder forebyggende er som følger, jf. dimensjoneringsforskriftens § 7-9:

Leder for forebyggende avdeling, skal ha gjennomført yrkesutdanning i forebyggende brannvern og ha enten ha:

- *utdanning som ingeniør fra ingeniørhøgskole, annen relevant høgskoleutdanning eller særskilt brannteknisk utdanning på samme nivå, eller*
- *kvalifikasjoner som utrykningsleder i heltidsbrannvesen, jf. § 7-7, eller*
- *minst to års erfaring som forebyggende personell, jf. § 7-6.*

Leder forebyggende har gjennomført yrkesutdanning i forebyggende brannvern og har i tillegg minst 2 års erfaring som forebyggende personell. Han oppfyller dermed kvalifikasjonskravene i dimensjoneringsforskriften.

Kravet til funksjonen som overordnet vakt er som følger, jf. dimensjoneringsforskriftens § 7-10:

Overordnet vakt skal ha gjennomført utdanning som leder av beredskapsavdeling, jf. § 7-8 eller leder av forebyggende avdeling, jf. § 7-9 med tillegg av beredskaps-utdanning trinn III.

Alle de fire som dekker denne vaktten har gjennomført beredskapsutdanning trinn III og har i tillegg enten gjennomført utdanning som leder av beredskapsavdeling eller leder av forebyggende avdeling. De oppfyller dermed kvalifikasjonskravene i dimensjoneringsforskriften.

2.2.4 Forbedringspotensial.

Etter vårt syn bør man rette en konkret henvendelse til DSB, der man beskriver hvordan vaktordningen i dag er organisert, samt beskriver erfaringen gjennom de årene ordningen har fungert. Man bør videre spørre direktoratet om de finner den valgte ordningen akseptabel, evt. søke om fravik fra denne bestemmelsen i dimensjoneringsforskriften dersom direktoratet finner at dagens løsning ikke er forskriftsmessig, og man ønsker å opprettholde dagens ordning.

2.3 Forebyggende arbeid.

2.3.1 Ansatte.

Det forebyggende arbeidet utføres av leder forebyggende, se avsnitt 2.2.2, som i tillegg til å være leder i 50 % stilling også er forebyggende personell i 50 % stilling. Ifølge vedtatt dokumentasjon av brannvesenet (brannordning) skal i tillegg til de 50 % forebyggende arbeid som lederen for forebyggende avdeling utfører, den ene feieren utføre forebyggende arbeid i 50 % stilling. Ved vedtak i styret 03.09.07 er det som en midlertidig ordning gjort en endring slik at den 50 % feierstillingen er omgjort til forebyggende arbeid. Dermed utgjør det forebyggende arbeidet 1,5 årsverk for tiden. Den midlertidige ordningen gjelder fram til den foreliggende evalueringen er gjennomført.

2.3.2 Oppklæring.

Kravet til forebyggende personell er som følger, jf. dimensjoneringsforskriftens § 7-6:

Forebyggende personell skal ha gjennomført yrkesutdanning i forebyggende brannvern og ha enten:

- *utdanning som ingeniør fra ingeniørhøgskole, annen relevant høgskoleutdanning eller særskilt brannteknisk utdanning på samme nivå, eller*
- *yrkesutdanning for brannkonstabel i heltidsbrannvesen samt beredskaps-utdanning trinn I, eller*
- *fagutdanning som feiersvenn.*

Begge de to ansatte som utgjør forebyggende personell har gjennomført yrkesutdanning i forebyggende brannvern i tillegg til at de tilfredsstiller minst ett av de alternative kvalifikasjonskravene.

Det er opplyst at både leder forebyggende og branninspektør i forebyggende avdeling har deltatt på følgende seminarer m.m. utenfor Agder i 2006-2008:

- Brannforebyggende forum, Asker, 2 dager i 2006.
- Brannforebyggende forum, Ålesund, 2 dager i 2007.
- Brannforebyggende forum, Gjøvik, 2 dager i 2008.
- Fagseminar (Norsk brannbefals undervisningsforum), Trondheim, 2 dager i 2007 *)
- Fagseminar (Norsk brannbefals undervisningsforum), Bergen, 2 dager i 2008 *)
- Fagseminaret Brannbullen, Ålesund, 2007. **)

*) Leder forebyggende er medlem av arrangementskomiteen.
 **) Kostnadene for brannvesenet ble dekket av Agder Energi IKS.

Det er konsulentens syn at det er viktig at både leder forebyggende og forebyggende personell deltar på kurser og seminarer, både for å holde seg faglig oppdatert og for å møte kollegaer, i alle fall 1 gang per år. Det burde imidlertid være tilstrekkelig at en ansatt i Setesdal brannvesen deltar på hvert seminar utenfor Agder, slik at den som deltar orienterer de andre om innholdet og stiller utlevert materiale til disposisjon for dem.

2.3.3 Måloppnåelse.

Forskriftskravet til forebyggende arbeid er som følger, jf. dimensjoneringsforskriftens § 3-1:

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 brannverregionen.

Andre forebyggende oppgaver brannvesenet påtar seg krever ytterligere ressurser.

Når det gjelder tilsyn med særskilte brannobjekter står det følgende om hyppigheten av slike tilsyn i forebyggendeforskriftens § 6-3:

Kommunen skal sørge for at det gjennomføres tilsyn i alle særskilte brannobjekter med følgende hyppighet:

– *Objekter av type a og b: minst én gang hvert år*

– *Objekter av type c: minst én gang hvert fjerde år*

Ved tilsyn etter § 6-2 tredje ledd skal tilsyn etter § 6-2 første ledd gjennomføres minst hvert annet år for objekter av type a, og hvert fjerde år for objekter av type b.

Det er i årene 2005-2008 gjennomført følgende antall tilsyn i særskilte brannobjekter i Setesdal brannvesen:

År	Antall A-objekter	Antall tilsyn	Antall B-objekter	Antall tilsyn	Antall C-objekter	Antall tilsyn	Antall prosent
2005	99	82	21	15	19	0	
2006	112	101	21	19	17	7	
2007	123	108	21	16	14	3	
2008	124	113	22	17	10	1	
Gj.sn. prosent		88 %		79 %			18 %

Bortsett fra C-objektene er gjennomføringen av antall tilsyn stort sett tilfredsstillende.

2.3.4 Antall særskilte brannobjekter.

Antallet særskilte brannobjekter per 1.000 innbyggere er ca 7 på landsplan. Det er vanlig at kommuner med få innbyggere ligger litt over dette gjennomsnittallet.

I Setesdal brannvesen var det 156 særskilte brannobjekter i 2008. Dette utgjør 19 særskilte brannobjekter per 1.000 innbyggere. Dette tallet er så uvanlig høyt at konsulenten har sett nærmere på listen over særskilte brannobjekter i alle de 5 kommunene.

I de kommunene som inngår i Setesdal brannvesen er bl.a. følgende antall ulike typer bygninger registrerte som særskilte brannobjekter type A:

Type bygning	Bygdland	Bykle	Evje og Hornnes	Iveland	Vaile	Sum
Skoler	3	3	3	3	2	14
Barnehager	1	2	5	1	2	11
Overnattingssteder	5	14	3	2	5	29
Kirker	4	2	2	0	2	10
Forsamlingslokaler	1	4	10	2	3	20
Sykehjem m.v.	2	1	3	1	1	8
Sum	16	26	26	9	15	92

I denne tabellen er det med 92 objekter. I tillegg er det 5 campingplasser, 9 kraftstasjoner og 8 turistforeningshytter på listen over særskilte brannobjekter type A.

De 5 kommunene som er med i Setesdal brannvesen har en meget stor geografisk utstrekning, selv om man bare har i overkant av 8.000 innbyggere. At en region med et slikt innbyggertall har hele 14 skoler, 8 sykehjem og lignende, 10 kirker og 20 forsamlingslokaler er uvanlig, og bidrar til at antallet særskilte brannobjekter er meget høyt. Det er i tillegg uvanlig mange overnattingssteder i Setesdal; 29 stykker. Det siste tallet er jo positivt pga de arbeidsplassene det innebærer, men også dette bidrar til et høyt antall særskilte brannobjekter.

Konsulenten har dermed funnet få objekter som bør strykes fra listen over særskilte brannobjekter, uten at man har vært og sett på hvert enkelt objekt som står på listen over særskilte brannobjekter i dag.

2.3.5 Personalbehov.

Når gjennomsnittet for hele landet er om lag 70 særskilte brannobjekter per 10.000 innbyggere og myndighetene har bestemt at det skal være 1 årsverk til forebyggende arbeid per 10.000 innbyggere i kommunen eller brannverregionen, må man kunne trekke den slutningen at det trengs om lag 1 årsverk i forebyggende arbeid per 70 særskilte brannobjekter. Når man i Setesdal brannvesen – selv etter en kritisk gjennomgang av listen over særskilte brannobjekter – trolig beholder om lag 140 objekter, vil det teoretiske personalbehovet være om lag 2 årsverk i tillegg til leder.

Det anbefales at ordningen med at man har en hel stilling i forebyggende arbeid i tillegg til leder (50 % stilling) gjøres permanent, men ikke at forebyggende arbeid økes til mer enn 1,5 årsverk i tillegg til det 0,5 årsverket som leder forebyggende utfører som leder.

2.3.6 Forbedringspotensial.

Campingplassene forslås strøket fra listen over særskilte brannobjekter, da de ikke lenger er med på myndighetenes prioritetsliste. I tillegg bør man ta en kritisk gjennomgang av listen med særskilte brannobjekter med sikte på å stryke flere objekter, så som mindre forsamlingslokaler.

2.4 Feiervesenet.

2.4.1 Ansatte.

Det er 2 feiere i 100 % stillinger. I tillegg er det p.t. en feierlærling. Han har kontrakt til juni 2012.

I feiervesenet, som altså har 2 feierstillinger og 1 lærling, er den ene feierstillingen feiermester. Ettersom det blir opplyst at vedkommende er fast ansatt i denne stillingen, er det vanskelig å gjøre noe med det, men det er konsulentens syn at det virker unødvendig hierarkisk at en enhet med 2-3 medarbeidere skal ha en egen feiermester som leder. Lederforebyggende burde kunne lede feierne. Det ligger i de 50 prosentene som er sett av til lederforebyggende også å administrere feierne.

2.4.2 Krav til hyppighet av feiing og tilsyn med fyringsanlegg.

I forebyggendeforskriftens § 7-3 står det følgende om hyppigheten av feiing og tilsyn med fyringsanlegg:

Kommunen skal sørge for at alle røykkanaler i fyringsanlegg for oppvarming av rom og bygninger blir feid etter behov og minst én gang hvert fjerde år.

Kommunen skal sørge for at det føres tilsyn, med at fyringsanlegget for oppvarming av rom og bygninger er intakt, fungerer som forutsatt og ikke forårsaker brann eller annen skade, etter behov og minst én gang hver fjerde år.

Kommunen kan bestemme at feiing og tilsyn skal foretas hyppigere, samt i det enkelte tilfelle bestemme feiing og tilsyn skal gjennomføres også for andre røykkanaler og fyringsanlegg.

Kommunen skal sørge for at det etter brann eller eksplosjon i eller i tilknytning til et fyringsanlegg blir foretatt kontroll av anlegget.

Kommunestyret selv kan gjennom lokal forskrift fastsette om og hvor ofte feiing og tilsyn skal foretas i fyringsanlegg som benyttes til oppvarming av bebyggelse som kun bebos korte deler av året.

I de kommunene som er med i Setesdal brannvesen har man lagt seg på en feiingshyppighet på i gjennomsnitt hvert annet år. Tilsyn med fyringsanlegg skal gjennomføres hvert 4. år, som er forskriftens minimumskrav.

I tillegg ble det i 2007 vedtatt en lokal forskrift i alle kommunestyrene om at det skal gjennomføres feiing og tilsyn i fritidsboliger som er tilkoblet vann og avløp.

2.4.3 Opplæring.

I dimensjoneringsforskriftens § 7-4 finner man følgende krav til opplæring av feiersvenn:

Feiing og tilsyn med fyringsanlegg etter forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn skal utføres av personell som innehar svennebrev i feiefag eller tilsvarende kvalifikasjoner.

Begge de to feierne har forskriftsmessig utdanning.

2.4.4 Måloppnåelse.

I årene 2005-2008 har man gjennomført følgende antall feiinger og tilsyn med fyringsanlegg:

År	Antall piper	Antall feide piper	Antall tilsyn med fyringsanlegg
2005	3.690	2.606	1.351
2006	3.754	2.441	313
2007	3.754	2.288	425
2008	3.754	2.288	425

Tallene fra 2008 må anses å være usikre da de er identiske med de som er oppgitt for 2007. Dette har ifølge brannsjefen med innføring av KOMTEK å gjøre. Det opplyses at antallet røykkløp nå er 3.921.

Om lag 61-71 % av pipene ble feid per år. I gjennomsnitt bør det føres tilsyn med om lag 900-1.000 fyringsanlegg hvert år.

2.4.5 Forbedringspotensial.

Tilsynshyppigheten med piper og ildsteder bør økes til om lag 900-1.000 tilsyn per år.

I forvaltningslovens kap VII er det gitt bestemmelser for hvordan saksbehandlingen i forbindelse med vedtak av en forskrift skal være. Det er forhold som tyder på at fremgangsmåten ved vedtak av den lokale forskriften om feiing i fritidsboliger ikke er i samsvar med lovens krav. Det ser heller ikke ut for at forskriften er kunngjort på rett måte. Disse forhold må avklares og evt. feil og mangler må rettes opp.

2.5 Beredskapsavdelingen.

2.5.1 Antall ansatte.

I tillegg til lederberedskap som er omtalt i avsnitt 2.1, er det følge dokumentasjonen av brannvesenet (brannordningen) følgende antall mannskaper i beredskapsavdelingen, fordelt på de ulike stasjonene:

Kommune	Stasjon	Antall utrykningsledere	Antall brannkonstabler	Sum mann-skaper
Bygland	Bygland	2	6	8
	Byglandsfjord	2	6	8
Bykle	Bykle	3	9	12
	Hovden	2	8	10
Evje og Hornnes	Evje	4	12	16
Iveland	Birketveit	3	11	14
	Vatnestrøm	1	2	3
Valle	Valle	4	6	10
	Rysstad		6	6
Sum		21	66	87

2.5.2 Vaktordninger.

Det er i tillegg til kontinuerlig dreierende overordnet vakt, se avsnitt 2.2.2., følgende vaktordning:

Brannstasjon	Vaktordning
Bykle	1 sjåfør på tankbil på hjemmevakt i julehelgen, nyttårshelgen, vinterferien og påskeferien.
Hovden	3 mannskaper på hjemmevakt i julehelgen, nyttårshelgen, vinterferien og påskeferien.

Brannsjefen opplyser at man for å sikre et minimum av beredskap, er mannskaper som skal reise bort fra distriktet i mer enn 1-2 dager pålagt å varsle overordnet vakt. Dersom det ligger an til at det ikke er minst 8 mannskaper til stede ved hver av disse stasjonene: Bygland, Hovden, Evje, Birketveit og Valle, opprettes det vaktordning ved vedkommende stasjon. Rutinemessig innkalles det mannskaper fra minst 2 brannstasjoner ved melding om bygningsbrann.

2.5.3 Antallet utrykninger.

I årene 2005-2008 har Setesdal brannvesen hatt følgende antall utrykninger / innsatser av ulik type.

Type utrykning / innsats	2005	2006	2007	2008	Sum	Gjen.-snitt	Landsgjen-nomsnitt *)
Bygning	8	7	6	4	25	6,3	5,4
Falsk	0	0	2	2	4	1,0	2,6
Unødig	17	27	49	72	165	41,3	37,7
Skogbrann	3	2	1	1	7	1,8	1,2
Gress / kratt	8	6	4	4	22	5,5	2,9
Bilbrann	4	3	2	2	11	2,8	2,8
Camp.vogn / teit	0	0	0	0	0	0	0,1
Fritidsbåt	0	0	0	0	0	0	0,1
Pipe	12	6	13	12	43	10,8	4,2
Annen brann	4	4	4	7	19	4,8	6,2

Type utrykning / innsats	2005	2006	2007	2008	Sum	Gjen.-snitt	Landsgjen-nomsnitt *)
Brannhindrende tiltak	0	2	3	4	9	2,3	6,0
Trafikkulykke	10	10	10	9	39	9,8	6,3
Vannskade	0	0	0	0	0	0	4,0
Akutt forurensning	1	0	0	1	2	0,5	1,4
Annen assistanse	5	3	6	8	22	5,5	36,4
Sum	69	68	99	125	368	92,0	

*) I forhold til folketallet.

Setesdal brannvesen ligger i hovedsak meget nær landsgjennomsnittet når det gjelder de aller fleste typer branner og andre innsatser.

Når det gjelder "Annen assistanse" er rutinene for hvilke oppdrag som rapportere inn så forskjellige fra brannvesen til brannvesen, at den forskjellen som påvises ikke må tillegges vekt.

2.5.4 Erfaringsmessig oppmøte ved full alarm. Forspennings tid.

Vi har gått gjennom rapporter fra 18 bygningsbranner i årene 2006-2008. De viser følgende oppmøte av brannmannskaper og forspennings tid:

Dato	Kl. alarm	Kommune	Type bygning	Antall mannsk.	Forspennings-tid *)
31.01.06	02.06	Bykle	Fritidsbolig	19	8 min
04.02.06	15.00	Bygland	Enebolig	3	10 min
14.02.06	17.15	Evje og Hornnes	Enebolig	14	6 min
08.03.06	15.59	Evje og Hornnes	Enebolig	8	8 min
09.06.06	23.02	Valle	Enebolig	9	5 min
03.09.06	21.19	Bykle	Næringsbygg	29	7 min
25.12.06	20.55	Bykle	Hybelhus	7	5 min
03.03.07	08.34	Evje og Hornnes	Enebolig	8	9 min
04.03.07	14.28	Valle	Fritidsbolig	2	**)
06.03.07	16.22	Bygland	Enebolig	26	3 min
21.04.07	15.12	Bygland	Fritidsbolig	18	6 min
30.10.07	05.34	Valle	Næringsbygg	24	7 min
17.12.07	22.07	Valle	Enebolig	20	5 min
03.01.08	09.25	Evje og Hornnes	Enebolig	13	5 min
03.08.08	16.10	Valle	Fritidsbolig		**)
07.08.08	01.18	Bygland	Fritidsbolig	10	7 min
19.11.08	04.18	Evje og Hornnes	Pleiehjem	30	5 min
23.11.08	16.59	Evje og Hornnes	Enebolig	18	6 min

*) Tiden fra det lokale brannvesenet mottar alarm til man rykker ut fra brannstasjonen.

***) Hytta var nedbrent. Ingen utrykning.

Ved de aller fleste utrykningene var det meget godt oppmøte fra brannmannskapene. Forspenningstiden er litt lang ved noen av utrykningene.

2.5.5 Opplæring.

Per 1. september 2009 har følgende antall av deltidsmannskapene gjennomført opplæring:

Kommune	Antall deltidsmannskaper	Brevkurs i brannvern	Deltidsreformen	Førerkort kl C	Utryknings-sertifikat
Bygland	13 (16)	10	4	6	5
Bykle	19 (22)	11	7	11	16
Evje og Hornnes	15 (16)	13	8	9	8
Iveland	17 (17)	10	7	5	9
Valle	16 (16)	10	2	8	8
Sum	80 (87)	54	28	39	46

Tallene i parentes viser antallet mannskaper man skal ha ifølge gjeldende dokumentasjon av brannvesenet (brannordning).

Hele 26 av de 80 deltidsmannskapene har verken brannskolens brevkurs eller deltidstreformen. Samtlige deltidsmannskaper som er født etter 01.01.57 skal ha gjennomført deltidstreformen innen 31.12.12. Selv om noen av de 52 som ikke har gjennomført deltidstreformen faller inn under unntaksbestemmelsen for de som er født før 01.01.57, må man regne med at om lag 50 mannskaper må gjennom deltidstreformen i løpet av de 3 kommende årene. Med en kostnad på i størrelsesorden kr 40.000,- per deltaker, blir dette et stort økonomisk løft for brannvesenet de 3 kommende årene. Samlet kostnad blir i størrelsesorden kr 2.000.000,-.

Hele 19 deltidsmannskaper som ikke har førerkort kl. C har kompetansebevis for utrykningsjåfører, mens 12 av de som har førerkort kl. C ikke har opplæring som utrykningsjåfører. En god del av de som har kompetansebevis for utrykningskjøring fikk dette uten å ha gjennomført kurset pga en overgangsordning, der de som kunne dokumentere at de hadde kjørt utrykningskjøretøy i minst 2 år ikke behøvde å gjennomføre opplæringen. Det bør være tilstrekkelig at i størrelsesorden halvdel av mannskapene ved hver brannstasjon (ca 40 ansatte) har både førerkort kl. C og kompetansebevis som utrykningsjåfører. Det er ikke noen fast frist for gjennomføring av kompetansebevis for utrykningsjåfører, men inntil den enkelte har gjennomført slik opplæring, kan vedkommende ikke føre brannbil under utrykning med blålys / sirene. Med den trafikkmengden og den hastigheten trafikken i Setesdal har stort sett til enhver tid, er behovet for nytt av å benytte utrykningssignaler (blålys / sirene) forholdsvis begrenset.

I dag er det 27 av deltidsmannskapene som har både førerkort kl. C og kompetansebevis for utrykningsjåfører. Det er altså behov for at om lag 10-15 deltidsmannskaper som har enten førerkort kl. C eller kompetansebevis for utrykningsjåfører – men som mangler det andre – får den manglende opplæringen. Kostnaden med å gjennomføre denne opplæringen vil bli om lag kr 700.000,-.

Innen 31.12.12 skal samtlige utrykningsledere ha gjennomført beredskapsutdanning trinn I ved Norges brannskole. Det er 22 utrykningsledere i Setesdal brannvesen, fordelt på 9 brannstasjoner. Ingen av disse har per i dag gjennomført denne utdannelsen. Man må her regne med en kostnad på i størrelsesorden kr 800.000 i løpet av de 3 kommende årene.

2.5.6 Øvelser.

I tidligere forskrifter var det satt opp hvor mange øvelser ulike mannskaps typer skulle ha per år (kasernerte mannskaper, deltidsmannskaper med vaktordning, deltidsmannskaper uten vaktordning etc.). I gjeldende forskrift står det følgende om øvelseshyppighet i dimensjoneringsforskriftens § 7-1:

"Det skal gjennomføres praktiske og teoretiske øvelser med slik hyppighet, omfang og innhold at personellens kompetanse blir vedlikeholdt og utviklet slik at den er tilstrekkelig til at brannvesenet kan løse de oppgaver det kan forventes å bli stilt overfor."

I Setesdal brannvesen har man lagt seg på 10 øvelser per år for alle mannskaper. Etter konsulentens syn burde dette være tilstrekkelig, forutsatt at det settes opp allsidige og vel gjennomtenkte øvelsesplaner hver år. Det er viktig at de ansatte blir tatt med på råd ved utarbeidelse av øvelsesplaner.

2.5.7 Materieell (kjøretøyer, utstyr).

Tilbakemeldingen fra intervjuundene med de ansatte viser at kvaliteten på mye av utstyret i brannvesenet har blitt vesentlig bedre de siste årene, bl.a. ved at det er kjøpt inn flere nye brannbiler. Nedenfor er kjøretøyene som brannvesenet har i dag listet opp.

Kommune	Stasjon	Type	Årsmodell	Merknad
Bygland	Bygland	Mannskapsbil	1986	500 l vanntank
	Bygland	Redningsbil	1987	
	Bygland	Tankbil	1987	9.000 l vanntank
	Byglandsfjord	Mannskapsbil	1978	850 l vanntank
Bykle	Bykle	Mannskapsbil	1986	1.000 l vanntank
	Bykle	Tankbil	1983	12.000 l vanntank
	Hovden	Mannskapsbil	1992	1.500 l vanntank
	Hovden	Mannskapsbil	1990	5.000 l vanntank
	Hovden	Lift / snorkel	2002	
Evje og H.	Evje	Mannskapsbil	1994	1.000 l vanntank
	Evje	Mannskapsbil	1991	2.500 l vanntank
	Evje	Tankbil	1975	12.000 l vanntank
	Evje	Kommandobil	2007	
	Evje	Kommandobil	2007	
Iveland	Birketvedt	Tankbil	1996	10.000 l vanntank
	Birketvedt	Mannskapsbil	2008	2.000 l vanntank
	Vatnestrøm	Kombinert bil	1986	
Valle	Valle	Mannskapsbil	2007	2.500 l vanntank
	Valle	Tankbil	1987	11.200 l vanntank
	Hylestad	Kombinert bil	1996	

Det vil høsten 2009 bli levert en ny brannbil til Bygland brannstasjon. Ut over det vil det være behov for å investere i ny tankbil på Evje (dagens tankbil er 34 år). Dette bør kunne vente til etter at deltidstreformen for brannkonstabler og utrykningsledere er gjennomført.

I intervjuunden kom det også fram ønske om høyrødskap (stigebil / lift) til Evje brannstasjon. Det kom også fram diverse ønsker om fornyelse av bekledning, røykdykkerkommunikasjon m.m.

Det planlegges innført et nytt kommunikasjonssystem for nødetatene; TETRA. Dette systemet vil trolig bli innført i Setesdal i 2012. Det vil ikke bli betydelige investeringskostnader for brannvesenet ved innføring av dette systemet, ettersom staten tildele det samme antall nytt kommunikasjonssystemer som det man har i dag. Driftskostnadene må imidlertid forventes å øke betydelig ut fra dagens forslag til kostnadsdekning, ved at det er få innbyggere å fordele driftskostnadene per enhet (radio / person-søker) på. Kvaliteten på sambandet vil imidlertid bli vesentlig bedre etter innføring av dette systemet.

2.5.8 Måloppnåelse.

Måloppnåelsen i forbindelse øvelser ser ut for å være god, men kvaliteten på øvelsene og variasjonene i øvelsesemaene har et forbedringspotensial, jf. avsnitt 5.2.

Det ser ut for at i all hovedsak blir materiell og utstyr vedlikeholdt på en tilfredsstillende måte. Se dog avsnitt 5.2.9.

Man er litt "bakpå" i forhold til å få alle brannkonstabler og utrykningsledere gjennom deltidstreformen før 31.12.12.

2.5.9 Forbedringspotensial.

I de samtalene som vi hadde med representanter for brannmannskapene, kom det fram at enkelte mente at antallet øvelser er for lite i forhold til de mangfoldige oppgavene brannvesenet etter hvert er tillagt, og at det utstyret som mannskapene forventes å beherske under en innsats. Variasjonen i øvelsesemaene kunne med fordel vært større.

Det kom også fram synspunkter om at det er positivt at ledelsen deltar på øvelsene sammen med mannskapene, men at det ville vært interessant og lærerikt for brannmannskapene å få ansvar for planlegging og gjennomføring av enkelte øvelser.

Det har vært en betenkelig økning i antallet unødige utrykninger i Setesdal brannvesen i årene 2005 til 2008; 17, 27, 49 og 72. En del av denne økningen kan ha sin årsak i at det er flere bygninger med automatisk brannalarmanlegg som har fått direkte varsling til 110-sentralen. Det er ofte slike anlegg som forårsaker unødige alarmer. Konsulentene vil anbefale at det gjennomføres en analyse av hvilke objekter som har de fleste unødige alarmene og at det iverksettes tiltak for å redusere antallet unødige utrykninger fra disse objektene.

Vi legger merke til at det i de 5 kommunene har vært 43 pipebranner i løpet av de siste 4 årene, mens det skulle vært 17 dersom man hadde ligget på landsgjennomsnittet. Dette er et forhold som det bør vies noe oppmerksomhet til for å finne ut om det er behov for opplæring i riktig fyring, hyppigere feiing hos enkelte huseiere eller andre tiltak.

3. GJENNOMGANG AV BRANNVESENETS REGNSKAP.

3.1 Utgifter.

3.1.1 Lønnsutgifter.

Vi har mottatt opplysninger om lønnsutbetalingene for brannmannskapene i ledelsen og i den enkelte kommune for årene 2006 – 2008:

	Felles	Bygland	Bykle	Evje og Hornes	Iveland	Valle
Sum 2006-2008	4.115.800	1.112.700	2.268.900	1.302.100	1.197.500	1.280.800

Her er utgiftene til Frolandsbrannen holdt utenfor ettersom disse ble refundert.

Vi har dessuten gått gjennom arbeidsgiveravgiften for ledelsen og mannskapene i de enkelte kommunene i 2006-2008.

	Felles	Bygland	Bykle	Evje og Hornes	Iveland	Valle
Sum 2006-2008	445.900	119.800	220.600	141.700	122.500	127.600

Lønnsutgiftene, inkl. arbeidsgiveravgiften, utgjør en svært stor andel av brannvesenets driftsutgifter. I årene 2006 – 2008 utgjorde lønnsutgifter 66,3 % av brannvesenets samlede driftsutgifter.

3.1.2 Andre driftsutgifter.

Vi har gått gjennom fakturaer for årene 2006-2008 og kommet fram til følgende kostnadsfordeling for andre driftsutgifter enn lønn og arbeidsgiveravgift:

	Felles	Bygland	Bykle	Evje og Hornes	Iveland	Valle
2006	889.300	156.900	140.800	246.000	118.200	84.400
2007	948.400	197.700	275.900	215.700	145.100	92.900
2008	1.661.600	147.000	262.500	343.100	175.900	223.000
Sum	3.499.300	501.600	679.200	804.800	439.200	400.300

Pensjonsutgifter ligger inne i denne tabellen.

3.2 Inntekter.

Her holdes inntekter i form av overføringer fra kommunene utenfor.

År	Inntekter
2006	1.176.500
2007	1.296.200
2008	1.740.900 *)

*) Her utgjør inntekter i forbindelse med Frolands-brannen en stor andel.

Feieavgiftene utgjør en meget stor andel av brannvesenets inntekter.

3.3 Sammenligning av kostnadene med sammenlignbare kommuner.

I nedenstående tabell er de kostnadene som man finner på KOSTRA for brannvern per innbygger vist for hver kommune og for gjennomsnittet i de gruppene på SSB som hver enkelt kommune er med i.

	Bygland	Gr. 6	Bykle	Gr.16	Evje og Hornes	Gr. 2	Iveland	Gr. 5	Valle	Gr. 16
2006	1.029	790	1.462	1.072	444	558	788	621	709	1.072
2007	1.103	840	1.530	1.112	475	559	828	628	857	1.112
2008	1.350	945	1.921	1.288	504	602	1.048	733	889	1.288

Ovenstående tabell viser at kostnadene til brannvern per innbygger varierer sterkt mellom de 5 kommunene. Når man vet at en meget stor andel av brannvesenets utgifter til brannvern er lønnsrelaterede kostnader, samtidig som for eksempel Bykle har 22 brannmannskaper som skal "betales" av under 1.000 innbyggere, mens Evje og Hornes har 16 brannmannskaper som skal "betales" av ca 3.400 innbyggere, så må forskjellene bli store.

Tabellen viser også at kommunene Bygland, Bykle og Iveland har ligget godt over kostnadsnivået per innbygger i sammenlignbare kommuner, mens kommunene Valle og Evje og Hornes ligger godt under sammenlignbare kommuner i kostnader til brannvern per innbygger.

3.4 Utvikling i kommunens kostnader til brannvesen.

Nedenstående tabell viser kommunenes kostnader til brannvern i årene 2001-2008. Tallene er innhentet fra den enkelte kommune.

	Bygland	Bykle	Evje og Hornes 1)	Iveland	Valle 2)
2001	647.000	844.800	813.600	684.800	489.100
2002	658.000	765.000	1.180.400	915.900	602.100
2003	859.000	804.400	1.393.900	769.700	673.200
2004	757.000	1.427.500	1.431.100	784.900	663.500
2005	1.152.000	1.253.200	1.056.300	1.011.900	937.700
2006	1.315.000	1.104.100	1.414.800	934.500	951.800
2007	1.315.000	1.200.200	1.300.100	1.000.000	1.078.100
2008	1.509.000	1.221.100	1.586.100	1.282.000	1.195.900

Det interkommunale brannvesenet ble etablert i 2005. Dette er markert med en strek i tabellen ovenfor.

1) Som merknader til tallene skriver økonomisjefen: Jeg har for perioden 05.-08 tatt kommunens kostnader til funksjon 339 (beredskap mot branner og andre ulykker.) Feiervesen er da ikke med. Jeg har bare satt opp netto kostnader (Inntekter minus utgifter.) For 01 - 04 hadde vi et annet økonomisystem, og jeg har derfor slått opp i de gamle regnskapene. Jeg har derfor ikke kunnet sjekke funksjon 339 for de årene, men har bare tatt det ansvaret i regnskapet som het brannvern. Det skulle vel likevel bli nokså rett. For 2005 skriver hun: Herav 1 000 200 overføring til iks'et. For 2006 skriver hun: Herav 1 380 275 overføring til iks'et. For 2007 skriver hun: Herav 1 266 000 overføring til iks'et. For 2008 skriver hun: Overføring til IKS'et er 1 612 008, altså større enn nettokostnad. Det ble brukt noe fond til å finansiere deler av overføringen, det er forklaringen på dette. Hun skriver videre: Så kan en sikkert diskutere om overføring til iks'et har hatt rett funksjon mv. I så fall må en trekke inn de overføringene som er gjort på funksjon 338 (feiing.)

2) Som merknader skriver økonomisjefen at i årene 2001-2003 inkluderer beløpet avskrivninger på kr 61.900, mens det tilsvarende tallet i 2004 var kr 43.800. I 2005 inkluderer beløpet kjøp av utstyr på kr 181.700 som ble finansiert ved fond.

Hovedkonklusjonen i ovenstående tabell er at kostnadene til brannvern i de 5 kommunene har økt de siste 8 årene selv om man tar hensyn til den generelle lønns- og prisveksten. Mens den gjennomsnittlige kostnaden for de 5 kommunene i 2001 var kr 696.000,-, hadde den økt til kr 1.346.000,- i 2008. Dette utgjør en årlig økning på 8,5 %.

Man vet imidlertid ingenting om hvordan kostnadsutviklingen i den enkelte kommune ville blitt dersom det interkommunale brannvesenet ikke hadde blitt etablert.

3.5 Kostnadsfordeling mellom kommunene.

I selskapsavtalen står det følgende om kostnadsfordelingen:

"Grunnlaget for fordeling skal være at hver kommune betaler 6 % av utgiftene pluss en andel av de resterende utgiftene som fordeles etter de faktiske kostnader knyttet til selskapets virksomhet og i henhold til vedtatt dokumentasjon for brannvesenet."

Selskapsavtalen viser følgende kostnadsfordeling mellom kommunene:

Bygland kommune:	21,3 %
Bykle kommune:	18,8 %
Evje og Hornnes kommune:	26,2 %
Iveland kommune:	17,6 %
Valle kommune:	16,1 %
Sum:	<u>100,0 %</u>

Denne fordelingen ble fastsatt ut fra kostnadene til brannvern i de 5 kommunene i årene før sammenslåingen ble vedtatt i 2004.

I avsnitt 3.1.1 er lønnsutgiftene og arbeidsgiveravgiftene i årene 2006 – 2008 oppgitt. I avsnitt 3.1.2 er de øvrige driftsutgiftene for årene 2006 – 2008 vist.

Samlede kostnader for brannvesenet til lønn, arbeidsgiveravgift og andre driftsutgifter er som følger for årene 2006-2008:

	Felles	Bygland	Bykle	Evje og Hornnes	Iveland	Valle
Andre driftsutgifter	3.499.300	501.600	679.200	804.800	439.200	400.300
Lønn	4.115.800	1.112.700	2.268.900	1.302.100	1.197.500	1.280.800
Arbeidsgiveravgift	445.900	119.800	220.600	141.700	122.500	127.600
Sum	8.061.000	1.734.100	3.168.800	2.248.600	1.759.200	1.808.800
Andel av det som ikke er felles		16,2 %	29,6 %	21,0 %	16,4 %	16,9 %

Konsulenten presiserer at han er helt avhengig av at de tallene som han har mottatt, medfører riktighet. For andre utgifter enn lønn, er tallene basert på fakturaer som er stilt til disposisjon. Lønn og arbeidsgiveravgift er innrapportert av de som fører brannvesenets regnskap.

Ettersom 30 % (6 % per kommune) av brannvesenets utgifter skal fordeles likt mellom kommunene, er det de resterende 70 prosentene som skal fordeles i forhold til den ovenstående tabellen:

	Bygland	Bykle	Evje og Hornnes	Iveland	Valle	Sum
Andel av det som ikke er felles	16,2 %	29,6 %	21,0 %	16,4 %	16,9 %	100 %
Andel når man reduserer til 70 %	11,3 %	20,7 %	14,7 %	11,5 %	11,8 %	70,0 %

Ved å summere den faste andelen på 6 % og den variable delen, får man følgende oppstilling:

	Bygland	Bykle	Evje og Hornnes	Iveland	Valle	Sum
Fast andel	6,0 %	6,0 %	6,0 %	6,0 %	6,0 %	30,0 %
Andel når man reduserer til 70 %	11,3 %	20,7 %	14,7 %	11,5 %	11,8 %	70,0 %
Sum	17,3 %	26,7 %	20,7 %	17,5 %	17,8 %	100 %

Det anbefales derfor at man legger følgende kostnadsfordeling til grunn for årene 2010-2013:

Bygland kommune:	17,3 %
Bykle kommune:	26,7 %
Evje og Hornnes kommune:	20,7 %
Iveland kommune:	17,5 %
Valle kommune:	17,8 %
Sum:	<u>100,0 %</u>

Denne fordelingsnøkkel er vesentlig forskjellig fra den fordelingen man har hatt fra 2005. Dette gjelder spesielt for kommunene Bygland, Bykle og Evje og Hornnes.

Kommune	Andel fra 2005 til d.d.	Forslag til ny fordelingsnøkkel
Bygland	21,3 %	17,3 %
Bykle	18,8 %	26,7 %
Evje og Hornnes	26,2 %	20,7 %
Iveland	17,6 %	17,5 %
Valle	16,1 %	17,8 %

Endringene gjenspeiler utviklingen i kostnadene til brannvern i den enkelte kommune fra perioden 2001-2003 til perioden 2006-2008. Det er grunn til å tro at ved neste gjennomgang av fordelingsnøkkel om 4 år, så vil endringene ikke bli så store som de blir denne gangen dersom forslaget fra konsulenten benyttes.

Ovenstående regnestykker viser at fellesandelen av brannvesenets utgifter til lønn og andre driftsutgifter utgjør 42,9 %. Ut fra dette faktum hadde det kanskje vært riktige dersom man la inn en fellesandel på for eksempel 40 %, mot dagens 30 %, slik at hver av de 5 kommunene betaler 8 % av brannvesenets driftsutgifter, pluss en forholdsmessig andel av de resterende 60 prosentene. Med en slik kostnadsfordeling ville man fått:

	Bygland	Bykle	Evje og Hornnes	Iveland	Valle	Sum
Fast andel	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	40,0 %
Andel når man reduserer til 60 %	9,7 %	17,7 %	12,6 %	9,9 %	10,1 %	60,0 %
Sum	17,7 %	25,7 %	20,6 %	17,9 %	18,1 %	100 %

Dersom man velger å justere andelen av kostnadene som skal deles likt mellom kommunene fra 30 % til 40 %, så anbefales det at man legger følgende kostnadsfordeling til grunn for årene 2010-2013:

Bygland kommune:	17,7 %
Bykle kommune:	25,7 %
Evje og Hornnes kommune:	20,6 %
Iveland kommune:	17,9 %
Valle kommune:	18,1 %
Sum:	<u>100,0 %</u>

Det siste regnestykket viser at forskjellene enten man legger inn en fellesandel på 30 % eller 40 % ikke er store. Den største forskjellen finner man for Bykle, som får redusert sin andel med 1,0 prosentpoeng dersom man velger å endre fellesandelen til 40 %, mens det største økningen blir for Bygland og Iveland som får øket sin andel med 0,4 prosentpoeng dersom man velger 40 % fellesandel.

4. GJENNOMGANG AV SELSKAPSAVTALEN.

4.1 Generelt.

Spørsmålet om hvordan den vedtatte selskapsavtalen fungerer og behovet for evt. endringer i avtalen ble tatt opp i intervjuunden med ordførere, rådmenn, styremedlemmer (unntatt de ansattes representanter) og revisor.

Det står i gjeldende selskapsavtale at fordelingsnøkkel i § 6 skal vurderes hvert 4. år, første gang per 01.01.09. Man er altså (minst) ett år for seint ute med denne vurderingen.

Nedenfor er de innspillene som kom i intervjuunden drøftet, paragraf for paragraf.

4.2 Gjennomgang av aktuelle paragrafer.

§ 4. Selskapets formål.

I gjeldende selskapsavtale står det følgende i denne paragrafen.

Selskapets formål er å dekke kommunenes behov, plikter og oppgaver i brann- og eksplosjonsvernloven, så som:

- ulykkes- og katastrofesituasjoner som brann, redning og akutt forurensning.
- feiling og tilsyn med fyringsanlegg
- aktivt arbeid med forebygging av brann og ulykker.
- andre tjenester som deltakerkommunene finner det formålstjenlig å tillegge selskapet.

• salg av tjenester knyttet til forebyggende og beredskapsrelaterte oppgaver. Selskapet skal vektlegge kvaliteten gjennom alsidig og høy faglig kompetanse for de utfordringer virksomheten står overfor til enhver tid. Selskapets virksomhet skal skje i overensstemmelse med den til en hver tid gjeldende lovgivning.

Det ble stilt spørsmål ved om formålsparagrafen er hensiktsmessig og utfyllende, uten at det kom fram konkrete forslag til endringer.

Konsulenten er av den oppfatning at gjeldende formulering i denne paragrafen er hensiktsmessig og utfyllende.

§ 5. Innskuddspunkt.

Det ble bl.a. stilt spørsmål ved om det er nødvendig å ha med denne paragrafen.

I lov om interkommunale selskaper, § 4, står det bl.a. følgende:

"Selskapsavtalen skal i det minste angi følgende:

6. deltakernes innskuddspunkt og plikt til å foreta andre ytelser overfor selskapet."

Slik konsulenten tolker dette, er det krav om at innskuddspunkt omtales i selskapsavtalen, med det står fritt for eierne til å sette denne innskuddspunkt til kr. 0,-.

I intervjuunden kom det ellers fram at forholdet mellom innskuddsplikten til den enkelte kommune må være likt forholdet mellom eierandelen og ansvarsfordelingen som fremkommer i § 6.

Det er konsulentens oppfatning at dersom det fastsettes at innskuddsplikten i § 5 må være lik eierandelen / andelen av drifts- og investeringsutgiftene i § 6, så må man være 4. år – i forbindelse med justering av eierandel / andel av drifts- og investeringsutgifter – foreta overføringer mellom kommunene for å få innskuddsplikten i samsvar med andelen av drifts- og investeringsutgiftene. En slik binding vil etter konsulentens syn være meget uhensiktsmessig.

I utfredningen som ligger til grunn for etableringen av Setesdal brannvesen IKS står det følgende i avsnitt 14.8:

Konsulenten vil anbefale at det før sammenslåingen blir gjennomført en taksering av det utstyret som skal overføres til fellesbrannvesenet. Dette gjelder alt fra kjøretøy til pumper etc., men med en nedre grense for utstyr som enkeltvis har verdi på kr 5.000,-. Det presiseres at kun utstyr og materiell som er relevant for fellesbrannvesenet å overta skal overføres / takseres.

Verdien av all materiellet som skal overtas av fellesbrannvesenet blir summert for hver kommune, og til slutt for alle kommunene samlet.

Prinsippet blir da at hver kommune skal ha med seg materiell til en verdi i forhold til den samlede materielverdien i fellesbrannvesenet som tilsvarer den prosentandelen som kommunen skal betale av brannvesenets driftsbudsjett. Se kap. 16.

Dersom f.eks. Bygland kommune skal betale 18 % av fellesbrannvesenets driftsbudsjett, skal de også ha med seg materiell for en verdi som tilsvarer 18 % av alt materiellet i fellesbrannvesenet. Hvis de overleverer materiell for en mindre verdi, skal de betale inn til fellesbrannvesenet den manglende summen, og dersom de overleverer en større verdi, vil de få utbetalt denne summen fra fellesbrannvesenet. For fellesbrannvesenet blir oppgaven å overføre penger fra de kommunene som overleverer materiell med for liten verdi til de kommunene som overleverer utstyr med for stor verdi. Disse summene skal balansere, slik at for fellesbrannvesenet blir det verken vinning eller tap.

Det er først i 2009 at alle kommunene har hevet standarden på sitt materiell så mye som det var forutsatt ved etableringen av selskapet, ved at det er kjøpt inn nye brannbiler i flere av kommunene.

Man har takseringen av utstyret fra 2004. Det må foretas en ny taksering av utstyr som er innkjøpt av de enkelte kommuner etter at takseringen ble foretatt. Deretter gjennomfører man den beregningen som er beskrevet ovenfor og overfører penger fra / til kommunene. Det er konsulentens oppfatning at man bør bruke fordelingsnøkkelen som ble fastsatt i 2004 som grunnlag for ovenstående regnestykke.

Deretter justeres beløpene i § 5 i forhold til virkeligheten etter overføringene. Da vil den enkelte kommunes andel av den samlede innskuddsplikten være i samsvar med andelen som står i § 6 for justeringen fra 2010. Det bør videre presiseres på slutten

av § 5 at: *"Innskuddsplikten fra kommunene står fast, uavhengig av justeringer av eierandel m.v. i denne avtales § 6."*

§ 6. Eierandel og ansvarsfordeling.

Forslag til justerte eierandeler / andeler av drifts- og investeringskostnader fremkommer i avsnitt 3.5.

I intervjuunden kom det fram ønske om en presisering av følgende formulering i siste avsnitt i § 6:

"Hver kommune skal, innenfor vedkommende kommunegrense, ha ansvar for å stille til disposisjon hensiktsmessige lokaler for selskapets virksomhet. Det skal utarbeides leieavtaler knyttet til drift og vedlikehold for disse leieforhold."

Det er formuleringen "hensiktsmessige lokaler" som virker uklart for de som tok opp dette spørsmålet, og hvem er det som avgjør om lokalene er hensiktsmessige eller ikke? Er det den aktuelle kommunen, styret eller andre? Det ble også stilt spørsmål ved om "stille til disposisjon" også innebar at vedkommende kommune skulle betale kostnadene med å tilby hensiktsmessige lokaler. Saken kom opp i forbindelse med behovet for utvidelse av kontorlokalene på brannstasjonen på Evje, der brannvesenets administrasjon har sine lokaler.

Det er konsulentens oppfatning at det i en selskapsavtale ikke er mulig å være mer presis enn slik teksten er formulert i dag. I utgangspunktet er det den enkelte kommunes beømmelse av hva som er "hensiktsmessige lokaler" som må legges til grunn. Skulle det likevel oppstå en konflikt mellom det den enkelte kommune og andre aktører mener er hensiktsmessige lokaler, vises det til at i selskapsavtalens § 9 "Representantskaps møter", står at blant de sakene som representantskapet skal behandle er: "Saker av prinsipiell karakter." Etter konsulentens syn bør en uenighet om hensiktsmessigheten av lokaler bringes inn for selskapets representantskap.

Når det gjelder hvem som skal betale for lokalene i den enkelte kommune, så fremgår det av ovennevnte bestemmelse at det skal utarbeides leieavtaler knyttet til drift og vedlikehold av leieforholdene for lokalene. Slike leieavtaler er ikke utarbeidet. Leieavtalene bør regulere hvordan eier / leier skal fordele ansvar for drift og vedlikehold (oppvarmingskostnader, renhold, bygningsmessig vedlikehold m.v.). Det legges ikke opp til at brannvesenet skal betale leie for brannstasjonene.

Det er konsulentens syn at når det i selskapsavtalen står at det er hver enkelt kommunes ansvar å stille til disposisjon hensiktsmessige lokaler, så er det den enkelte kommune som må dekke kostnadene med å etablere / utvide (ved behov) disse lokalene. Dersom Evje og Hornnes kommune synes at det er urimelig at de må dekke kostnadene til å bygge på brannstasjonen på Evje ut fra administrasjonens behov for mer kontorlokaler, så minner en om de fordelene kommunen har ved å være vert for brannvesenets administrasjon. Dersom Evje og Hornnes kommune ønsker at driftskostnadene, inkl. avskrivninger, til brannstasjonen skal dekkes av fellesbrannvesenet, kan man kreve å få dette med i leieavtalen for brannstasjonen. Det er for øvrig konsulentens syn at brannvesenets kontorlokaler på ingen måte

fremstår som "overdådige" i forhold til standarden på de samarbeidende kommunenes kontorlokaler.

§ 10. Budsjettbehandlingen.

I gjeldende selskapsavtale er formuleringen om budsjettbehandlingen som følger:

"Representantskapet vedtar budsjettforutsetninger og budsjettrammer for det på følgende kalenderår basert på de økonomiske rammene for selskaps virksomhet som deltakerkommunene fastsetter. Dersom selskaps budsjett forutsetter tilskudd fra deltakerkommunene, er budsjettet ikke endelig før deltakerkommunenes budsjett er behandlet etter kommunelovens § 45 nr. 4 for så vidt angår tilskuddet (jf. lov om interkommunale selskaper)."

Praktiseringen av budsjettrutinene har vist at etter at representantskapet har vedtatt budsjett for kommende år, basert på forslag fra selskaps styre, så har det forekommet at enkelte kommunestyre vedtar en lavere ramme til brannvesenet enn det representantskapet har vedtatt. Når disse vedtakene i kommunestyrene kommer seint på året, medfører det at brannvesenet ikke har noe gyldig budsjett ved starten av året, og representantskapet må justere sitt budsjettvedtak på nyåret.

Det er nå et arbeid på gang som inkluderer budsjett rutiner for de forskjellige interkommunale selskapene i regionen. Etter at dette arbeidet er gjennomført må det vurderes om det er behov for endringer i selskapsavtalens formulering her.

Se også avsnitt 5.1.12.

§ 11. Styret.

Alle intervjuobjektene, med unntak av de ansatte, fikk spørsmål om de mente at den sammensetningen av styret som har vært benyttet, ved at det er ett styremedlem fra administrasjonen i hver kommune som utgjør styret, er hensiktsmessig. Det var ingen som gav uttrykk for at denne sammensetningen ikke er hensiktsmessig.

Det kom likevel synspunkter på at de som utpeker styremedlemmene bør "snakke sammen" slik at man om mulig får en bredere fagsammensetning i styret enn det man har i dag.

Noen tok i intervjuene opp problemstillingen om hvem styremedlemmene oppfatter at de representerer når de møter i styremøtene. Er de selskaps representanter, eller er de rådmannens utsendte medarbeider, med "bundet mandat". Det er mulig at det er behov for opplæring i "styrets ansvar og myndighet" ved starten av arbeidet i hvert nyvalgt styre.

Se også avsnitt 5.1.8.

§ 13. Daglig leder.

I intervjurunden ble følgende formulering i siste avsnitt i § 13 tatt opp.

Styret bes viderelegere den myndighet som kommunestyrene har delegert til styret, jf. § 11 siste ledd, til brannsjefen. Dette gjelder ikke viktige og prinsipielle saker, så som fastsetning av dokumentasjon for brannvesenet.

Spørsmålet som ble tatt opp var hvilke saker som er "viktige og prinsipielle", samt om det er mulig å misbruke denne formuleringen.

Det er konsulentens syn at den formuleringen som finnes i selskapsavtalen er en formulering som er innarbeidet i utallige delegasjonsvedtak i norske kommuner. Begge parter, både den som delegerer og den som får delegert en fullmakt, må være årvåkne i slike saker. Forøvrig har delegerende organ full anledning etter norsk rett til å omgjøre et vedtak som er fattet av underordnet organ (for eksempel brannsjefen) på delegert fullmakt, og delegerende organ kan bl.a. ved misbruk trekke tilbake et vedtak om delegering. Etter konsulentens syn vil en ytterligere presisering her av hva som er viktige og prinsipielle saker ikke være hensiktsmessig.

§ 14. Organisering av tilsynsfunksjoner.

I selskapsavtalen står følgende: *"Daglig leder skal til enhver tid holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten og om økonomi og personalforhold. Vedkommende skal rapportere til styret på en slik måte og så ofte som situasjonen tilsier det og når styret for øvrig måtte bestemme det. Styret skal sørge for at representantskapet til enhver tid har nødvendig oversikt og i tide kan forberede nødvendige disposisjoner."*

Her kom det i intervjurunden fram behov for rutiner når det gjelder denne rapporteringsplikten. Konsulenten slutter seg til dette synspunktet. Eitersom slike rutiner ikke er utarbeidet, bør de utarbeides snarest.

§ 16. Økonomiforvaltning.

I selskapsavtalen står det at regnskap skal føres etter regnskapslovens prinsipper, jf. § 24 i selskapsavtalen.

Det er kommet innspill fra kompetent hold om at regnskapet heller bør føres etter kommunale regnskapssystemer.

Det er konsulentens syn at dersom det anses som mer hensiktsmessig så bør man endre formuleringen i selskapsavtalen slik at regnskapet skal føres etter kommunale regnskapsprinsipper – forutsatt at dette ikke er i strid med lovverket.

§ 24. Regnskap og revisjon.

I selskapsavtalen står det at regnskap skal føres etter regnskapsloven. Se merknad til § 16 ovenfor.

4.3 Forhold som ikke er omtalt i selskapsavtalen.

Hvem eier utstyret i brannvesenet?

Et spørsmål som har dukket opp er spørsmålet om det er kommunene eller selskapet som eier utstyret som brannvesenet disponerer.

Det er konsulentens syn at når brannbilene og øvrig kostbart (taksert) utstyr samlet utgjør "kommunenes innskuddsplikt", så er det kommunene som eier dette utstyret så lenge det er i brannvesenets tjeneste. Dette er analogt til at det er den som skyter inn penger i banken som "eier" pengene også i banken. Etter hvert vil det være stadig mindre av det materiellet som brannvesenet disponerer som kommunene eier, ettersom dette utstyret fases ut og erstattes av utstyr / kjøretøyer som er innkjøpt av fellesbrannvesenet.

Spørsmålet om hvem som formelt sett eier kjøretøyene og øvrig kostbart materiell har først og fremst interesse i forbindelse med en evt. oppløsning av / uttreten fra det interkommunale brannvesenet. Det må ikke herske tvil om at alt utstyret som kommunene har stilt til disposisjon for brannvesenet disponeres fritt av brannsjefen og at det er brannvesenet som dekker alle drifts- og vedlikeholdsutgifter også for dette utstyret.

Det foreslås følgende tilføyelse til § 5 i selskapsavtalen: "Det utstyret som inngår i beregningsgrunnlaget for den enkelte kommunes eierandel eies av den enkelte kommune så lenge dette utstyret disponeres av brannvesenet."

Valgperioder for selskapets styre.

I intervjuunden kom det fram at de 4 IKS-ene har ulik frekvens på valg av styre. Dette må anses som uhensiktsmessig. Konsulenten foreslår at valgperiodene for de ulike IKS-ene harmoniseres.

5. GJENNOMGANG AV SAMTALENE MED AKTØRENE.

5.1 Ordførere, rådmenn, styrets leder, styremedlemmene.

Til sammen 14 personer fikk disse spørsmålene. De to styremedlemmene som er utpekt av de ansatte fikk ikke de spørsmålene som er med i avsnitt 5.1, men de spørsmålene som er med i avsnitt 5.2.

5.1.1 Utviklingen av kvaliteten på det brannvernarbeidet som utføres i kommunen.

Følgende spørsmål ble stilt:

Det er nå 4 år siden Setesdal brannvesen ble etablert. Hva er din oppfatning av kvaliteten av det brannvernarbeidet som utføres i kommunen i 2009 i forhold til det det var før det interkommunale brannvesenet ble etablert.

- Mye bedre 5
- Bedre 6
- Like godt 2
- Dårligere 0
- Mye dårligere 0

Tallet bak hvert svar viser antall som valgte de ulike svaralternativene.

Kommentarer fra intervjuobjektene:

- Av de 4 IKS-ene fungerer brannvesenet klart best.

Konsulentens kommentar:

Det er åpenbart at det er intervjuobjektene oppfatning at kvaliteten på brannvernarbeidet i kommunene er blitt bedre eller mye bedre etter at det interkommunale brannvesenet ble etablert i 2005. Kun 2 av de 13 som svarte på dette spørsmålet mente at kvaliteten var som da kommunen hadde eget brannvesen. Etter konsulentens syn representerer disse 2 kommuner som hadde et på mange måter godt brannvesen også mens brannvesenet var kommunalt.

5.1.2 Hva er blitt bedre?

Følgende spørsmål ble stilt:

Hva mener du er bedre, hvis noe, med brannvernarbeidet i 2009 i forhold til 2004?

- Brannvesenet oppfyller kravene til brannvern bedre enn tidligere.
- Det interkommunale selskapet har stor tillit i regionen.
- Flere mannskaper å "spille på" ved større branner / ulykker.
- Dagens organisering gir bedre erfaringsutveksling mellom kommunene.
- Brannvern er nå mer i fokus enn tidligere.
- Brannvesenet er blitt mer profesjonelt både på beredskap og forebyggende arbeid.
- Øvelsene er blitt bedre.
- Positivt med heldsatsatte i brannvesenet, som kan konsentrere seg om dette fagfeltet.

- Sterkt fokus på forebyggende arbeid.
- Større fagmiljø enn tidligere.
- Ny brannbil i kommunen.
- Bedre materiell i brannvesenet.
- Øket kompetanse i brannvesenet.
- Høyere faglig standard.
- Brannvesenet er blitt en mer "robust" enhet.
- Mer strategisk tenkning i brannvesenet.

Konsulentens kommentar:

Flere intervjuobjekter nevnte de samme momentene, men de er gjengitt bare en gang. Inntrykket er at det er mye som er blitt bedre i brannvesenet etter etableringen av det interkommunale brannvesenet.

5.1.3 Hva er blitt dårligere?

Følgende spørsmål ble stilt:

Hva mener du er dårligere, hvis noe, med brannvernarbeidet i 2009 i forhold til 2004?

- Lenger avstand til brannvesenets ledelse.
- Mistet kontakt mellom brannvesen og byggesaksbehandlere.
- Økte kostnader til brannvern.

Konsulentens kommentar:

Disse momentene er også omtalt som egne spørsmål nedenfor. Konklusjonen må være at det er intervjuobjektene syn at det er lite som er blitt dårligere etter at det interkommunale brannvesenet ble etablert.

5.1.4 Avstand til brannvesenets ledelse.

Følgende spørsmål ble stilt:

Er det ditt inntrykk at innbyggerne synes at det er et problem at brannvesenets ledelse nå er lenger unna enn da kommunen hadde egen brannsjef?

Svarfordeling:

Ja: 2
Nei: 9

Kommentarer fra intervjuobjektene:

- En av de som er opptørrt under "Nei", presiserte at det kan tenkes at dette er et problem.

Konsulentens kommentar:

Med de kommunikasjonsformer som benyttes i dag, virker det som at det ikke anses som et problem at brannvesenets ledelse ikke lenger er til stede i 4 av de 5 kommunene daglig. Personlig oppmøte på brannstasjonen for å få svar på spørsmål eller for å ta opp problemstillinger var nok vanligere tidligere enn det er nå.

5.1.5 Kommunens kompetanse på brannvernområdet.

Følgende spørsmål ble stilt:

Er det ditt inntrykk at kommunen har mistet noe kompetanse på brannvernområdet etter at fellesbrannvesenet ble etablert?

Svarfordeling:

Ja: 3
Nei: 9

Kommentarer fra intervjuobjektene:

- Det man har mistet av kompetanse har man fått igjen på annen måte.
- Kommunen har nå lett tilgang på høyere brannvernkompetanse enn tidligere.
- Selv om kommunen har mistet litt kompetanse, har man fått igjen noe som er mye bedre.
- Det er viktig med informasjon / kommunikasjon.

Konsulentens kommentar:

Et klart flertall av intervjuobjektene er altså av den oppfatning at kommunen ikke har mistet noe kompetanse etter at det interkommunale brannvesenet ble etablert.

5.1.6 Kommunens selvrådrett med brannvesenet.

Følgende spørsmål ble stilt:

Er det din oppfatning at kommunen har mistet en vesentlig del av selvrådretten med brannvesenet? Hvilke problemer medfører i tilfelle dette?

Svarfordeling:

Ja: 5
Nei: 9

Kommentarer fra intervjuobjektene:

- Brannvesenet styres nå av administrasjonen. Liten politisk påvirkning.
- Kommunen har for liten innflytelse på kostnadene som kommunen skal dekke.

Konsulentens kommentar:

Det ligger etter mitt syn som en nødvendig konsekvens at når en kommune inngår et slikt samarbeid, så kan ikke hver kommune bestemme fullt og helt over sin del av organisasjonen. I selskapsavtalen er det nedfelt at i den grad en kommune ønsker å ha en høyere beredskap enn det som er forskriftens minimumskrav, så står kommunen fritt til å bestemme det, men da må man betale også det den ekstra beredskapen koster selskapet.

Selv om de som mener at kommunen har mistet en vesentlig del av sin selvrådrett med brannvesenet utgjør et mindretall, er antallet som mener dette så stort at det må vektlegges.

5.1.7 IKS som styringsform.

Følgende spørsmål ble stilt:

Fungerer IKS godt som styringsform for det interkommunale selskapet?

Svarfordeling:
Ja: 13
Nei: 0

Kommentarer fra intervjuobjektene:

- Litt for byråkratisk organisasjon.
- Selv om IKS fungerer bra, ville trolig vertskommunemodellen vært enda bedre.
- For at et IKS skal fungere tilfredsstillende, kreves det at representantskapet er aktivt.

Konsulentens kommentar:

Det er "enstemmighet" blant de som ble intervjuet at IKS fungerer godt som styringsform for det interkommunale brannvesenet, selv om en av de som ble intervjuet nevnte at vertskommunemodellen trolig ville vært enda bedre. Det skulle dermed ikke være noen grunn til å endre på styringsformen.

5.1.8 Styrets sammensetning.

Følgende spørsmål ble stilt:

Er sammensetningen av styret tilfredsstillende? Gjelder ikke personene, men "rollene".

Svarfordeling:
Ja: 13
Nei: 1

Kommentarer fra intervjuobjektene:

- Burde heller rådmennene sittet i styret?
- Det er behov for å se på fagbakgrunnen til styremedlemmene. Er det behov for en "valgkomite" som kommer med forslag for å sikre spredning i fagbakgrunn?
- Viktig at styremedlemmene har nærhet både til administrasjonen i brannvesenet og kommunene.
- Uffordring å få styremedlemmene til å være bevisst på at når de er i styret, så representerer de det interkommunale selskapet, ikke kommunen.
- Det burde heller vært leder av aktuelt hovedutvalg i kommunene som utgjorde styret.
- Man er på rett vei når det gjelder styresammensetningen. Styret er bredt og bevisst sammensatt.

Konsulentens kommentar:

Det er et meget klart flertall blant de som ble intervjuet som mener at måten man i dag setter sammen styret på gir et godt styre. Dersom man seinere skulle ønske å endre på dette, kreves det ikke noen endring av selskapsavtalen, ettersom selskapsavtalen ikke sier noe om "hvem" som skal velges til styret, bortsett fra at 2 skal velges av og blant de ansatte, bare hvor mange styremedlemmer det skal være.

5.1.9 Styrets oppgaver.

Følgende spørsmål ble stilt:

Er de oppgaver som er tillagt styret tilfredsstillende?

Svarfordeling:
Ja: 13
Nei: 0

Konsulentens kommentar:

Alle intervjuobjektene som hadde en oppfatning av dette spørsmålet mente at de oppgavene som er tillagt styret er tilfredsstillende. Det skulle derfor ikke være grunnlag for å gjøre endringer i denne delen av selskapsavtalen.

5.1.10 Representantskapets sammensetning.

Følgende spørsmål ble stilt:

Er sammensetningen av representantskapet tilfredsstillende? Gjelder ikke personene som er med i representantskapet.

Svarfordeling:
Ja: 12
Nei: 2

Kommentarer fra intervjuobjektene:

- Representantskapets medlemmer forstår ikke alltid hvilke konsekvenser det de vedtar har for kommunene.
- Representantskapets medlemmer har "litt for mange hatter".
- For mange representantskapsmedlemmer.
- Kanskje burde leder av "opposisjonen" i kommunestyret vært med i representantskapet istedenfor varaordfører?

Konsulentens kommentar:

Det er et meget klart flertall blant intervjuobjektene som mener at måten man setter sammen representantskapet på i dag er tilfredsstillende. De motforestillingene som er gjengitt ovenfor, kan likevel diskuteres i representantskapet.

5.1.11 Representantskapets oppgaver.

Følgende spørsmål ble stilt:

Er de oppgavene representantskapet er tillagt tilfredsstillende?

Svarfordeling:
Ja: 14
Nei: 0

Kommentarer fra intervjuobjektene:

- De interkommunale selskapene må ta de samme økonomiske utfordringene som de kommunale etatene.
- Reell behandling av saker i representantskapet er viktig.

- Representantskapet burde gitt seg tid til å tenke strategi for de interkommunale selskapene.
- For lite informasjon fra representantskapet til styret.
- Diskusjonene i selskapet om strategiske planer må også innom kommunene.

Konsulentens kommentar:

Alle intervjubjektene ga uttrykk for at representantskapets oppgaver som fremkommer i selskapsavtalen var tilfredsstillende. Det skulle derfor ikke være noen grunn for å endre selskapsavtalen på dette punktet.

Det kom imidlertid synspunkter på det forhold at representantene i representantskapet også sitter i representantskaper for flere andre interkommunale selskaper. Det er forståelig at man ønsker å rasjonalisere møtedagene ved at det utvikles flere representantskapsmøter samme dag. Noen ga uttrykk for at det til dels ble for lite tid til å drøfte de sakene som blir framlagt i de ulike møtene – og for lite tid til å ta opp saker utenom dagsorden innenfor de ulike selskapene.

Kanskje det ville være formålstjenlig ikke å ha fullt så mange møter på samme dag i alle fall av og til?

5.1.12 Rutinene ved utarbeidelse og vedtak av budsjett.

Følgende spørsmål ble stilt:

Er rutinene for utarbeidelse av og vedtak av budsjett for brannvesenet tilfredsstillende?

Svarfordeling:

Ja: 6

Nei: 8

Kommentarer fra intervjubjektene:

- Viktig å være tidlig ute med styrets budsjettforslag.
- Det går bedre nå enn i starten. Tidsfrister er viktig.
- Behov for å gjennomgå rutinene.
- Representantskapet vedtar budsjettet før kommunestyret. "Binder opp" kommunestyret.
- Alt for mye skal gjennomføres i september.

Konsulentens kommentar:

Det er åpenbart behov for å se på rutinene for utarbeidelse og vedtak av budsjett for brannvesenet. Dette gjelder både den tiden man har sett av til budsjettbehandling og hvordan styret og representantskapet skal forberede seg til budsjettbehandling. Det er uheldig når representantskapets vedtak i budsjettsaken ikke får flertall i ett eller flere kommunestyrer, og når behandlingen i kommunestyrene kommer så seint på året at det ikke er tid for representantskapet til å foreta en ny behandling av brannvesenets budsjett før det nye året begynner. Da driver brannvesenet en del av året uten at det foreligger et vedtatt budsjett.

5.1.13 Kostnadene til brannvernarbeid.

Følgende spørsmål ble stilt:

Er det ditt inntrykk at brannvernarbeidet koster kommunene mer i 2009 enn i 2004, når man korjterer for lønns- og prisvekst?

Svarfordeling:

Koster mer: 9

Koster like mye: 3

Koster mindre: 0

Kommentarer fra intervjubjektene:

- Selv om kostnadene har øket, så har samtidig kvaliteten blitt bedre.
- Kostnadene til brannvern har øket fordi kravene er blitt strengere.

Konsulentens kommentar:

Svarene er intervjubjektene subjektive oppfatning av kostnadsutviklingen til brannvernarbeidet. Et stort flertall av intervjubjektene er av den oppfatning at brannvernarbeidet koster kommunene mer i 2009 enn i 2004. Et mindretall mener at kostnadene er uforandret, mens ingen mener at det er blitt billigere å drive brannvesenet etter sammenslåingen. "Fasiten" finner man i avsnitt 3.4 ovenfor.

5.1.14 Forbedringspotensial for brannvernarbeidet.

Følgende spørsmål ble stilt:

Hva mener du forbedringspotensialet i dagens brannvernarbeid består i?

Svar:

- Vurdere behovet for å samarbeide på et enda større område enn dagens 5 kommuner.
- Klare rutiner for dialog mellom IKS og eierne. Lage et "årshjul".
- Brannvesenets ledelse må holde kommunens ledelse orientert til enhver tid.
- Bedre informasjon til kommunene om brannvesenet.
- Behov for mer kontakt mellom brannvesenets ledelse og kommuneledelsen.
- Bedre samarbeid mellom kommunene på planleggingssiden.
- Brannvesenet burde være mer konstruktive i dialogen med bygningseiere når det gjelder å finne gode løsninger.
- Bedre samarbeid internt i ledelsen.
- Mer øvelser for de ansatte.
- Ytterligere opplæring i barnehager og skoler.
- Viktig med spesialkompetanse.
- Kan bli enda mer profesjonelle.
- Kvaliteten på feilingen kan bli bedre.

Konsulentens kommentar:

Selv om det er en klar oppfatning blant intervjubjektene at kvaliteten på brannvernarbeidet er blitt bedre etter etableringen av fellesbrannvesenet, se avsnitt 5.1.1, er det positivt at de har konstruktive innspill til hva brannvesenets ledelse, styret og representantskapet kan arbeide videre med for å øke kvaliteten ytterligere.

5.1.15 Brannvesenets ledelse.

Følgende spørsmål ble stilt:

Er det din oppfatning at brannvesenets ledelse gjør et tilfredsstillende arbeid?

Svarfordeling:

Ja: 14
Nei: 0

Kommentarer fra intervjuobjektene:

- Behov for bedre samarbeid internt i ledelsen.
- Behov for opplæring i saksbehandling for overordnet organ.
- Ledelsen er lett tilgjengelige og raske til å svare på henvendelser.

Konsulentens kommentar:

Med mange års erfaring både som leder i brannvesen, og som "observatør" av brannvesen vil jeg gå så langt som å gi uttrykk for at det er oppsiktsvekkende at oppfatningen til en så stor og sammensatt intervjugruppe er så samstemmig i at brannsjefen gjør et tilfredsstillende arbeid. Se også avsnitt 5.2.15 der de ansatte gir sitt syn på brannvesenets ledelse.

5.1.16 Tilbake til egne brannvesen?

Følgende spørsmål ble stilt:

Ville du foretrekke at dagens interkommunale brannvernssamarbeid i Setesdal utvikles?

Svarfordeling:

Ja: 0
Nei: 14

Konsulentens kommentar:

Intervjuobjektene var samstemmige i at det ikke er noen aktuell problemstilling å gå tilbake til egne brannvesen i hver kommune. Det må tolkes slik at man er overveieende fornøyd med den utviklingen man har hatt i brannvernarbeidet siden det interkommunale brannvesenet ble etablert i 2005.

5.1.17 Øvrige kommentarer.

- Det er vanskelig å rekruttere nye deltidsmannskaper som har de rette kvalifikasjonene, inkl. bo- og arbeidssted.
- Kommunene må bli flinkere til å utøve sin eierfunksjon.
- Det er behov for å få innsyn i alt brannvesenet driver med, og hva de må drive med.
- Interkommunalt samarbeid er helt nødvendig for å få tilstrekkelig kvalitet på brannvernarbeidet.
- Bør se på forholdet til Kristiansandsregionen.
- Behov for bedre samarbeid internt i brannvesenets ledelse.
- Er det behov for så mange nivåer i organisasjonen?
- Dagens brannvesen fungerer godt.

- Brannvesenet har gode øvelser.
- Brannvesenet arbeider systematisk.
- Det er viktig med et "synlig" brannvesen i alle kommunene.
- Viktig å holde seg faglig oppdatert.
- Geografien i Setesdal er en utfordring. Behov for grundig planlegging for å unngå unødig kjøring.
- Sterk økning i særskilte brannobjekter.
- Det har forekommet at feier har ført opp at det er feid i hus som beviselig ikke er feid.
- Ønskelig at brannvesenets ledelse driver beredskapsrådgivning i kommunene.

Konsulentens kommentar:

Også i forbindelse med dette spørsmålet kom det fram synspunkter som brannvesenets ledelse, styret og representantskapet bør arbeide videre med.

Konsulenten vil framheve det første kulepunktet under 5.1.17. Dette er en problemstilling som flere intervjuobjekter tok opp, og som hele organisasjonen må ta opp til seriøs vurdering.

5.2 Ansatte.

En representant for brannvesenet (tillitsvalgt) i hver kommune ble intervjuet. Det ble også brannsjefen og varabranssjefen. Det vil si at 7 medarbeidere fikk de nedenstående spørsmålene.

5.2.1 Utviklingen av kvaliteten på det brannvernarbeidet som utføres i kommunen.

Følgende spørsmål ble stilt:

Det er nå 4 år siden Setesdal brannvesen ble etablert. Hva er din oppfatning av kvaliteten av det brannvernarbeidet som utføres i kommunen i 2009 i forhold til det det var før det interkommunale brannvesenet ble etablert.

- Mye bedre 4
- Bedre 2
- Like godt 1
- Dårligere 0
- Mye dårligere 0

Tallet bak hvert svar viser antall som valgte de ulike svaralternativene.

Konsulentens kommentar:

Oppfatningen også blant de ansatte er klar på at kvaliteten på brannvernarbeidet er like god eller bedre enn det den var før etableringen av det interkommunale brannvesenet.

5.2.2 Hva er blitt bedre?

Følgende spørsmål ble stilt:

Hva mener du er bedre, hvis noe, med brannvernarbeidet i 2009 i forhold til 2004?

Svar:

- Brannvernarbeidet er blitt mer "seriøst"
- Man er blitt "proffere" i møtet med andre aktører, som utbyggere, advokater og konsulenter (tilsynssaker).
- Bedre beredskap.
- Mer "synlig" brannvesen.
- Bedre øvelser for de ansatte.
- Økt kompetanse.
- Bedre faglig oppdatering.
- Bedre utdannelse av deltidsmannskaper.
- Bedre forebyggende arbeid (tilsyn, opplæring på skoler, feiing).
- Nytt materiell.
- Bedre rutiner og oppfølging av disse.

Konsulentens kommentar:

Det er konsulentens oppfatning at de ansatte mente at mye var blitt bedre etter etableringen av det interkommunale brannvesenet.

5.2.3 Hva er blitt dårligere?

Følgende spørsmål ble stilt:

Hva mener du er dårligere, hvis noe, med brannvernarbeidet i 2009 i forhold til 2004?

Svar:

- Beredskapen på enkelte stasjoner i påsken.
- Større avstand til brannvesenets ledelse.
- Utrykningslederne er "glemt" når det gjelder kurs / opplæring.
- Nedleggning av Vatnestraum brannstasjon (ikke gjennomført ennå).
- Trangere økonomi. Man får et prosentvis påslag på budsjettet per år, uavhengig av behovet.
- Kostnadene til etablering av fellesbrannvesenet var ikke med i det første budsjettet. Dette slet man med i flere år etterpå.

Konsulentens kommentar:

Flere av de konkrete synspunktene som er gjengitt ovenfor er av en slik karakter at det bør være interessant for brannvesenets ledelse, styret og representantskapet å ta dem opp til diskusjon.

5.2.4 Forbedringspotensial for brannvernarbeidet.

Følgende spørsmål ble stilt:

Hva mener du forbedringspotensialet i dagens brannvernarbeid består i?

Svar:

- Kompetanseheving i forhold til mange nye oppgaver.
- Mannskapene bør delta mer aktivt i forbindelse med planlegging av øvelser.
- Man må følge med i den teknologiske utviklingen. Ikke stagnere.
- Mer opplæring av ansatte.
- Innkjøp av diverse utstyr.

- Økt kapasitet på forebyggende arbeid.

Konsulentens kommentar:

Selv om også de ansatte har en klar oppfatning av at brannvernarbeidet er blitt bedre etter etableringen av det interkommunale brannvesenet, er det interessant å merke seg at de har oppfatninger av hva som kan gjøres enda bedre. Dette er synspunkter som brannvesenets ledelse, styret og representantskap bør merke seg.

5.2.5 Avstanden til brannvesenets ledelse.

Følgende spørsmål ble stilt:

Føler du at avstanden til brannvesenets ledelse er blitt for stor i forhold til da kommunen hadde egen brannsjef?

Svarfordeling:

Ja: 1
Nei: 3

Kommentar fra intervjuobjektene:

- Det er positivt at brannvesenets ledelse deltar på mange øvelser i alle kommunene.

Konsulentens kommentar:

Det er positivt at flertallet av de ansatte ikke synes at avstanden til brannvesenets ledelse er blitt for stor etter etableringen av fellesbrannvesenet. Brannsjefen må imidlertid merke seg at en av de som ble intervjuet mener at avstanden er blitt for stor.

5.2.6 Opplæring og øvelser.

Følgende spørsmål ble stilt:

Blir det lagt tilstrekkelig vekt på opplæring og øvelser i brannvesenet?

Svarfordeling:

Ja: 3
Nei: 4

Konsulentens kommentar:

Her der det et flertall som mener at det ikke blir lagt tilstrekkelig vekt på opplæring og øvelser. Dette er et forhold som brannsjefen bør ta tak i sammen med de tillitsvalgte.

5.2.7 Øvelsetemaer som savnes.

Følgende spørsmål ble stilt:

Er det noen øvelsetemaer du / mannskapene savner?

Svar:

- Flere varme røykdykkerøvelser.
- Hurtigfrigjøring.
- Skogbrann.
- Oljevern.

- Betjening av teknisk utstyr

Konsulentens kommentar:

Her kommer de ansatte med konkrete forslag som brannsjefen bør merke seg.

5.2.8 Utstyr / materiell.

Følgende spørsmål ble stilt:

Er det noe utstyr / materiell du / mannskapene savner?

Svar:

- Tankbil til Evje brannstasjon.
- Høyderedskap (stigebil / lift) til Evje brannstasjon.
- Sambandsutstyr.
- Røykdykkerutstyr.
- Kjeleadresser til Bygland.

Konsulentens kommentar:

Også her fremkommer det ønsker / forslag som brannvesenets ledelse bør merke seg.

5.2.9 Vedlikehold av utstyr.

Følgende spørsmål ble stilt:

Fungerer vedlikeholdet av materiell og utstyr tilfredsstillende?

Svarfordeling:

Ja: 6
Nei: 1

Kommentar fra intervjuobjektene:

- En medarbeider gav uttrykk for at sjekklister for vedlikehold er for detaljerte.
- En medarbeider mente at tiden som er sett av til vedlikehold er for knapp.

Konsulentens kommentar:

Det er altså 1 av de ansatte som mener at vedlikeholdet ikke er tilfredsstillende pga at den tiden som er sett av til vedlikehold er for knapp. Dette forholdet bør brannsjefen ta opp med de som har vedlikeholdsansvaret for utstyret på de enkelte brannstasjonene. Også spørsmålet om detaljeringsgraden på sjekklister bør gjennomgås.

5.2.10 Vedlikehold av brannstasjonene.

Følgende spørsmål ble stilt:

Fungerer vedlikeholdet av brannstasjoner tilfredsstillende?

Svarfordeling:

Ja: 7
Nei: 0

Konsulentens kommentar:

Det er altså samstemmighet om at vedlikeholdet av brannstasjonene fungerer tilfredsstillende. Her blir det altså kun å fortsette det gode arbeidet som utføres.

5.2.11 Vedlikehold av kummer og hydranter.

Følgende spørsmål ble stilt:

Fungerer drift og vedlikehold av kummer / hydranter tilfredsstillende?

Svarfordeling:

Ja: 5
Nei: 2

Konsulentens kommentar:

Det er helt essensielt for at brannvesenet skal kunne utføre brannsløkking ved bl.a. bygningsbranner på en fullgod måte at vedlikeholdet av kummer og hydranter fungerer tilfredsstillende. Brannsjefen bør derfor ta opp denne problemstillingen med kommunene som er de som har ansvaret for vedlikeholdet av kummer og hydranter.

5.2.12 Opplæring HMS.

Følgende spørsmål ble stilt:

Mener du at dere har fått tilstrekkelig opplæring når det gjelder HMS, for eksempel gjennomgang av rutiner for farefullt arbeid?

Svarfordeling:

Ja: 4
Nei: 3

Kommentar fra intervjuobjektene:

- En ansatt gav uttrykk for at man har prosedyrer m.v., men at disse ikke er i aktiv bruk.

Konsulentens kommentar:

Det faktum at halvparten av intervjuobjektene mente at det ikke blir gitt tilstrekkelig opplæring når det gjelder HMS, må brannsjefen merke seg. Her er det åpenbart behov for forbedring.

5.2.13 Overordnet vakt.

Følgende spørsmål ble stilt:

Fungerer overordnet vakt på Evje tilfredsstillende?

Svarfordeling:

Ja: 7
Nei: 0

Konsulentens kommentar:

Det er samstemmighet om at det fungerer greit med felles overordnet vakt på Evje. Se for øvrig avsnitt 2.2.2.

5.2.14 Ansettelser av nye medarbeidere.

Følgende spørsmål ble stilt:
Fungerer ansettelser av nye medarbeidere tilfredsstillende?

Svarfordeling:

Ja: 5
 Nei: 2

Kommentarer fra intervjuobjektene:

- En ansatt gav uttrykk for at man burde vært flinkere til å lyse ut ledige stillinger, for derved å unngå "impulsansettelser".
- En ansatt sa at råd som ble gitt lokalt i forbindelse med en tilsetningssak ikke ble fulgt. Dette var uheldig.

Konsulentens kommentar:

Her kommer det veimente råd fra de ansatte som brannsjefen bør merke seg.

5.2.15 Brannvesenets ledelse.

Følgende spørsmål ble stilt:

Er det din oppfatning at brannvesenets ledelse gjør et tilfredsstillende arbeid?

Svarfordeling:

Ja: 5
 Nei: 0

Konsulentens kommentar:

Det er et meget klart inntrykk at de ansatte er godt fornøyd med brannsjefen. Det vises ellers til konsulentens kommentar under avsnitt 5.1.15.

5.2.16 Tilbake til egne brannvesen?

Følgende spørsmål ble stilt:

Er det din oppfatning at mannskapene heller ville gått tilbake til den organiseringen man hadde før etableringen av det interkommunale brannvesenet?

Svarfordeling:

Ja: 0
 Nei: 7

Konsulentens kommentar:

Også blant de ansatte er det samstemmighet om at man ikke ønsker å vende tilbake til at hver kommune skal ha sitt eget brannvesen.

5.2.17 Øvrige kommentarer.

- Kommunestyrene har mangelfull forståelse for at det er de som etter brann- og eksplosjonsvernloven sitter med ansvaret for at brannvesenet i kommunen er organisert, dimensjonert og utstyrt slik at de kan utføre de oppgaver de er tillagt, selv etter at det interkommunale brannvesenet er etablert.

- Brannvesenet må i stor grad gjøre politiets arbeid på brann- og skadesleder pga at nærmeste politipatrulje ofte er langt unna.
- Vanskelig å få tilstrekkelig med midler til lovpålagt opplæring av mannskaper.
- Økonomien i selskapet er et problem. Det er lite igjen til drift når lønns-kostnadene er dekket.
- Behov for å gjøre prøveordningen med økt forebyggende bemanning permanent.
- Positivt med samarbeid mellom kommunene, spesielt i forbindelse med bygningsbranner.
- Kommunikasjonen innad i brannvesenet kunne vært bedre.
- Man må vurdere å organisere ferierne annet sted enn under forebyggende avdeling.
- Godtgjørelsen er for lav. Lite ekstra godtgjørelse for å være utrykningsleder.

Konsulentens kommentar:

Også her kommer det frem synspunkter som brannsjefen, styret og representant-skapet bør merke seg og evt. ta opp til diskusjon.

6. KONKLUSJON. ANBEFALINGER.

6.1 Beredskap.

- Problematikken rundt rekruttering av tilstrekkelig med brannmannskaper som både bør og arbeider nær de enkelte brannstasjonene, samtidig som de er både fysisk og psykisk skikket til å utføre en slik oppgave, må tillegges stor vekt i den kommende tiden.
- Det bør rettes en formell henvendelse til Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap i forbindelse med praktiseringen av overordnet vakt. Jf. avsnitt 2.2.2
- Med ca 50 brannkonstabler og 22 utrykningsledere som skal gjennom pålagt utdannelse før 31.12.12 må det gjøres en "kraftanstrengelse" de kommende 3 årene.
- Det må kjøpes inn en ny tankbil til Evje brannstasjon i løpet av de nærmeste årene, men dette bør vente til etter at deltidstreformen for brannkonstabler og utrykningsledere er gjennomført.
- Mannskapene bør i større grad få delta i planleggingen av en del øvelser.
- Opplæring / øvelser bør vektlegges enda sterkere.

6.2 Forebyggende.

- Det foretas en kritisk gjennomgang av listen over særskilte brannobjekter med sikte på å redusere antallet objekter noe. Bl.a. strykes campingplassene fra denne listen.
- Ordningen med en forebyggende arbeider i 100 % stilling, i tillegg til leder forebyggende som også utfører 50 % forebyggende arbeid i tillegg til å være leder, gjøres permanent.
- Antallet tilsyn med piper og fyringsanlegg økes til mellom 900 og 1.000 per år i gjennomsnitt.
- Det kontrolleres at forskriften om feiling av fritidsboliger er vedtatt og kunngjort i henhold til forvaltningslovens krav til saksbehandling.

6.3 Selskapsavtalen.

- I § 5 foretas det endringer i beløpene for de enkelte kommunene etter at taksering av kjøretøyer m.v. som er innkjøpt av den enkelte kommune etter 2004 er gjennomført.
- I § 5 foreslås følgende tilføyelse på slutten: *"Innskuddsplikten fra kommunene står fast, uavhengig av justeringer av eierandel m.v. i denne avtales § 6."*
- I § 5 foreslås følgende tilføyelse: *"Det utstyret som inngår i beregningsgrunnlaget for den enkelte kommunes eierandel eies av den enkelte kommune så lenge dette utstyret disponeres av brannvesenet."*
- I § 10 justeres rutinefore for utarbeidelse / vedtak av budsjett etter at disse rutinefore er gjennomgått.
- I § 11 gjøres det evt. endringer i valgperioden etter at denne er harmonisert med de øvrige IKS-ene i Setesdal.
- § 16 endres til: *"Regnskap skal føres etter kommunale regnskapsprinsipper, jf. § 24 i denne selskapsavtale."*

- § 24 annet avsnitt endres til: *"Regnskapet skal føres etter kommunalt regnskaps-system, og fastsettes av representantskapet. Revisor velges av represen-tantskapet."*

6.4 Økonomi.

- Med ca 50 brannkonstabler som skal gjennom deltidstreformen innen 31.12.12, vil kostnadene de neste 3 årene bli til sammen i størrelsesorden kr 2.000.000,-.
- Med de 21 utrykningsledere som skal gjennom beredskapsutdanning trinn I før 31.12.09, vil kostnaden de neste 3 årene bli til sammen i størrelsesorden kr 800.000,-.
- Der er behov for at om lag 10-15 deltidsmannskaper som enten har førerkort klasse C eller kompetansebevis for utrykningskjøring – men som mangler det andre – får den manglende opplæringen. Kostnaden til dette vil bli i størrelsesorden kr 700.000,-.
- Man må være forberedt på en vesentlig økning i driftskostnadene for sambandsutstyr fra 2012, i forbindelse med innføringen av TETRA.
- Kostnadsfordelingen for brannvesenet endres til følgende i perioden 2010 – 2013:

Bygland kommune:	17,3 %
Bykle kommune:	26,7 %
Evje og Hornnes kommune:	20,7 %
Iveland kommune:	17,5 %
Valle kommune:	17,8 %
Sum:	100,0 %
- Det må foretas en taksering av utstyr som er innkjøpt og betalt av den enkelte kommune etter takseringen i 2004. De summene man da kommer fram til benyttes, sammen med kostnadsfordelingen fra 2004 til overføring av midler mellom kommunene.

6.5 Forøvrig.

- Brannvesenets ledelse må vurdere om opplæringen av mannskapene i HMS er tilfredsstillende.
- Det utarbeides leieavtaler mellom de som eier brannstasjonene og Setesdal brannvesen IKS, jf. Selskapsavtalens § 6.
- Det må utarbeides rutiner for brannsjefens rapportering til overordnede organer, jf. § 14 i Selskapsavtalen.
- Det anbefales at valgperiodene for de ulike interkommunale selskapene i Setesdal harmoniseres.
- Det bør gjennomføres en analyse av hvilke objekter som har de fleste unødige alarmene og iverksettes tiltak for å redusere antallet unødige alarmer fra disse objektene.
- Man bør forsøke å analysere de forholdsvis mange pipebrannene med sikte på å finne ut om det er behov for opplæring i riktig fyring, hyppigere feiling hos enkelte huseiere eller andre tiltak for å få ned antallet pipebranner.

SELSKAPSAVTALE FOR SETESDAL BRANNVESEN IKS.

§ 1. Navn.

Setesdal brannvesen IKS er et interkommunalt selskap som er opprettet med hjemmel i lov av 29.01.99 nr 6 om interkommunale selskaper.

Selskapets navn er **Setesdal brannvesen IKS.**

Følgende kommuner er deltakere i selskapet:

Bygland, Bykle, Evje og Hornnes, Iveland og Vålle.

§ 2. Rettslig status.

Virksomheten er et eget rettssubjekt. Arbeidsgjveransvaret tilligger selskapets styre.

§ 3. Hovedkontor.

Selskapet har sitt hovedkontor i Evje og Hornnes kommune.

§ 4. Selskapets formål.

Selskapets formål er å dekke kommunenes behov, plikter og oppgaver i brann- og eksplosjonsvermloven, så som:

- ulykkes- og katastrofesituasjoner som brann, redning og akutt forurensning.
- feiring og tilsyn med fyringsanlegg
- aktivt arbeid med forebygging av brann og ulykker.
- andre tjenester som deltakerkommunene finner det formålstjenlig å tillegge selskapet.
- salg av tjenester knyttet til forebyggende og beredskapsrelaterte oppgaver.

Selskapet skal vektlegge kvalitet gjennom allsidig og høg faglig kompetanse for de utfordringer virksomheten står overfor til enhver tid.

Selskapets virksomhet skal skje i overensstemmelse med den til en hver tid gjeldende lovgivning.

§ 5. Innskuddsplikt.

I hver av de i § 1 nevnte kommuner går inn i selskapet med innskuddspliktig beløp som tilsvarer alt utstyr, materiell, kjøretøyer, båter som hver av kommunene ved brannvesenet eier på etableringstidspunktet og som fra etableringstidspunktet overføres til Setesdal brannvesen IKS:

- Bygland kommune: kr 612.500
- Bykle kommune: kr 1.241.600
- Evje og Hornnes kommune: kr 1.631.600
- Iveland kommune: kr 851.000
- Vålle kommune: kr 748.400

§ 6. Eierandel og ansvarsfordeling:

Kommunene skal ha følgende eierandeler i selskapet:

- Bygland kommune: 21,3 %
- Bykle kommune: 18,8 %
- Evje og Hornnes kommune: 26,2 %
- Iveland kommune: 17,6 %
- Vålle kommune: 16,1 %

Den enkelte deltakerkommune hefter med hele sin formue for sin aktuelle eierandel av selskapets samlede forpliktelser, jf. § 5 ovenfor.

Investeringsutgifter og driftsutgifter i selskapet skal fordeles mellom eierkommunene i samsvar med kommunenes eierandeler. Bygging av nye brannstasjoner dekkes likevel av den enkelte kommune.

Det er enighet om at fordelingen skal vurderes hvert 4. år, første gang per 1. januar 2009.

Grunnlaget for fordeling skal være at hver kommune betaler 6 % av utgiftene plus en andel av de resterende utgiftene som fordeles etter de faktiske kostnader knyttet til selskapets virksomhet og i henhold til vedtatt dokumentasjon for brannvesenet.

Den enkelte eierkommune i selskapet kan ha en bedre beredskap / standard på tjenesten enn minimumsløsningen i henhold til dimensjoneringsforskriften og risiko- og sårbarhetskartleggingen som er fastsatt av selskapets representantskap.

En slik eventuell øket beredskap / standard, skal fremgå av dokumentasjonen for brannvesenet.

De ekstrakostnader en kommune har på grunn av høyere beredskap / standard, skal dekkes av angjelvende kommune alene, og skal være innarbeidet i ovenstående prosentfordeling.

Hver kommune skal, innenfor vedkommende kommunegrense, ha ansvar for å stille til disposisjon hensiktsmessige lokaler for selskapets virksomhet. Det skal utarbeides leieavtaler knyttet til drift og vedlikehold for disse leieforhold.

§ 7. Interkommunale organ.

Organene til løsning av felles oppgaver vil ha tre nivåer:

- Representantskapet.
- Styret
- Daglig leder

§ 8. Representantskapet.

Det øverste organ for virksomheten er representantskapet. Dette skal ha 10 medlemmer.

Representantskapet velger selv sin leder og nestleder.

Deltakerkommunene ved sitt respektive kommunestyre oppnevner hver sin representant med vararepresentant for kommunevalgperioden på 4 år.

§ 9. Representantskapets møter.

Representantskapets leder innkaller til møtene i representantskapet. Innkallingen til ordinære representantskapsmøter skal skje skriftlig, og minst 4 uker i forkant av møtet. Tilsvarende

frist gjelder for varsling av deltakerne i selskapet. Innkallingen skal inneholde en sakliste.

I løpet av hvert kalenderår skal det avholdes 2 ordinære representantskapsmøter som til sammen skal behandle følgende saker:

1. Årsmelding og regnskap.
2. Valg av styret.
3. Overordnede mål og retningslinjer for driften.
4. Budsjettrammer og budsjettforutsetninger for det påfølgende kalenderåret.
5. Økonomiplan for de kommende 4 årene.
6. Rammer for låneopptak og tilskudd fra deltakerne.
7. Saker av prinsipiell karakter.
8. Andre saker som det tilligger representantskapet etter loven eller selskapsavtalen å behandle.

Ordinært representantskapsmøte hvor årsmelding og regnskap behandles forutsettes avholdt innen utgangen av mai det etterfølgende år.

Lederen skal sørge for at det føres protokoll fra møtene. Protokollen skal normalt leses opp og undertegnes av representantskapets medlemmer ved avslutning av møtet.

Ekstraordinært representantskapsmøte skal innkalles med minst 2 ukers varsel når to styremedlemmer eller minst en tredel av representantskapets medlemmer ber om det eller om representantskapets leder finner behov for dette.

Revisor og de enkelte deltakerkommunene ved sine respektive kommunestyre har også selvstendig rett til å kreve ekstraordinært representantskapsmøte.

Representantskapsmøtene ledes av representantskapets leder. Representantskapet fatter vedtak med alminnelig flertall. Ved votering i representantskapet skal stemmene telle likt. Ved stemmelikhet teller møteleders stemme dobbelt. Representantskapets leder sørger for at det blir ført protokoll fra møtene. Protokollen skal normalt leses opp og undertegnes ved møtets avslutning.

Representantskapet er beslutningsdyktig når minst halvdel av medlemmene er til stede, inkludert møtende varamedlemmer.

Daglig leder og styrets leder har møteplikt i representantskapet med mindre det er åpenbart unødvendig eller det foreligger gyldig forfall. Alle styremedlemmene har møte- og talerett. Også daglig leder har talerett.

Representantskapets møter skal holdes for åpne dører hvis ikke lovgivingen gir representantskapet rett til å holde møtet for lukkede dører og representantskapet selv vedtar å lukke møtet.

§ 10. Budsjettbehandling.

Representantskapet vedtar budsjettforutsetninger og budsjettrammer for det påfølgende kalenderår basert på de økonomiske rammene for selskapets virksomhet som deltakerkommunene fastsetter. Dersom selskapets budsjett forutsetter tilskudd fra deltakerkommunene, er budsjettet ikke endelig før deltakerkommunenes budsjett er behandlet etter kommunelovens § 45 nr. 4 for så vidt angår tilskuddet (jf. lov om interkommunale selskaper).

§ 11. Styret.

Styrets medlemmer – utenom de ansattes representanter – og personlige varamedrepresentanter velges av representantskapet. De ansattes representanter velges av og blant de deltidansatte.

Styret skal ha 5 medlemmer med tillegg av de 2 representantene for de ansatte.

Styret er ansvarlig for forvaltningen av selskapet og har ansvar for en tilfredsstillende organisering av selskapets virksomhet. Styret representerer selskapet utad og tegner dets firma.

Representantskapet velger styrets leder og nestleder.

Styret av gir innstilling til følgende saker som representantskapet fatter vedtak i:

- opptaking av lånegjeld
- forslag til dokumentasjon for brannvesenet

Styrets medlemmer velges for kommunevalgperioden.

Kommunene delegerer sin myndighet etter brann- og eksplosjonsvernloven med tilhørende forskrifter til selskapets styre, jf. kommunelovens § 6.

§ 12. Styrets møter.

Styremøtene ledes av styrets leder. Styret fatter vedtak med alminnelig flertall. Ved votering i styret skal stemmene telle likt. Ved stemmelikhet teller møteleders stemme dobbelt. Styret er beslutningsdyktig når minst halvdel av medlemmene er til stede, inkludert møtende varamedlemmer. Styrets leder sørger for at det blir ført protokoll fra styremøtene. Protokollen skal normalt leses opp og undertegnes ved styremøtets avslutning.

De ansattes representanter har de samme rettigheter og plikter som arbeidsgivers representanter i styret, med unntak av at de ansattes representanter ikke kan delta ved behandling av arbeidsgivers oppsigelse av tariffavtaler og i lønns- og tariff-forhandlinger samt de begrensninger som fremkommer i forvaltningslovens § 2 (enkeltvedtak og forskrifter).

Daglig leder har møte- og talerett ved styrets møter.

§ 13. Daglig leder.

Brannsjefen er daglig leder og administrerer virksomheten. Han har den daglige ledelsen av selskapet. Daglig leder har ansvar for at enhver arbeidsoppgave utføres i overensstemmelse med gjeldende bestemmelser og i henhold til de vedtak som er fattet av styret og representantskapet.

Daglig leder er styrets saksbehandler og sekretær. Vedkommende har tale- og forslagsrett i styrets møter, dersom ikke styret i enkeltsaker vedtar at vedkommende ikke skal kunne møte.

Styret bes videredelegere den myndighet som kommunestyrene har delegert til styret, jf. § 11 siste ledd, til brannsjefen. Dette gjelder ikke viktige og prinsipielle saker, så som fastsetting av dokumentasjon for brannvesenet.

§ 14. Organisering av tilsynsfunksjoner.

Daglig leder skal til enhver tid holde styret orientert om alle forhold av betydning for

virksomheten og om økonomi og personalforhold. Vedkommende skal rapportere til styret på en slik måte og så ofte som situasjonen tilsier det og når styret for øvrig måtte bestemme det. Styret skal sørge for at representantskapet til enhver tid har nødvendig oversikt og i tide kan forberede nødvendige disposisjoner.

Representantskapets møtebøker skal fortløpende sendes til de deltakende kommunene.

§ 15. Personvern og offentlighetsloven.

Forvaltningsloven og offentlighetsloven og personopplysningsloven gjelder for selskapets virksomhet.

§ 16. Økonomiforvaltning.
Regnskap skal føres etter regnskapslovens prinsipper, jf. 24 i denne selskapsavtale.

§ 17. Låneopptak og garantistillelse.

Selskapet ved representantskapet har anledning til å ta opp lån. Øvrig ramme for selskapets samlede låneopptak er kr 10.000.000,-.

Låneopptak skal godkjennes av departementet (delegert til fylkesmannen), jf. lov om interkommunale selskaper § 22.

Virksomheten kan ikke stille garanti eller pantsette sine eiendeler til sikkerhet for andres økonomiske forpliktelser. Virksomheten kan ikke selv låne ut penger.

§ 18. Arbeidsgiverorganisasjon.

Virksomheten skal være medlem av KS Bedrift.

§ 19. Arbeidsgiveransvar.

Setesdal brannvesen IKS er arbeidsgiver.

Det ansatte personellet i brannvesenene i deltakerkommunene overføres til Setesdal brannvesen IKS i henhold til arbeidsmiljølovens kap. XII A og basert på følgende prinsipper / forutsetninger:

1. Ingen blir oppsagt som følge av sammenslåingen, under forutsetning av at personell som er aktuell for overflytting til fellesbrannvesenet aksepterer gjeldende lovverk og praksiseringen av dette.
2. Funksjoner og titler må samordnes.
3. Lønnsettelser må samordnes over tid.
4. De som blir overført til fellesbrannvesenet har ved evt. overtallighet og utføring som personlig ordning, fortrinnsrett til aktuelle stillinger i den respektive kommune de var ansatt i før overføringen.
5. Ansatte i brannvesenet i deltakerkommunene får tilbud om overgang til ny stilling i fellesbrannvesenet i henhold til arbeidsmiljøloven og beholder sine rettigheter og plikter (altså ikke oppsigelse og ny stilling).
6. Ansattes tariffrettslige forhold, inkl. pensjonsforhold, skal ivaretas tilsvarende i KS-området.

§ 20. Personalreglement.

Styret kan vedta eget personalreglement for virksomhetens ansatte.

§ 21. Lokale lønnsforhandlinger.

Styret er ansvarlig for å gjennomføre og godkjenne lokale lønnsforhandlinger.

§ 22. Møtegodtgjørelse.

Godtgjørelse for møter m.v. til medlemmer av styret og representantskapet utbetales i henhold til de til enhver tid gjeldende satsar og det gjeldende reglement for virksomheten.

§ 23. Klage.

Det opprettes en interkommunal klagenemnd bestående av 5 medlemmer som oppnevnes av representantskapet. Saksforberedelsen for klagenemndas behandling skjer i den kommunale administrasjonen hvor selskapet har sitt hovedkontor.

Klage som gjelder vedtak i personalsak, behandles av styret dersom vedtaket er fattet av daglig leder, eller av representantskapet dersom vedtaket er fattet av styret.

Klage over vedtak i medhold av særlov følger særlovens bestemmelser.

§ 24. Regnskap og revisjon.

Styret har plikt til å se etter at det føres lovmessig regnskap og at det foretas revisjon av selskapet.

Regnskapet skal føres etter regnskapsloven, og fastsettes av representantskapet. Revisor velges av representantskapet.

§ 25. Endring av selskapsavtalen.

Selskapsavtalen kan endres ved to tredels flertall i representantskapet, hvor annet ikke er fastsatt i lov eller i denne selskapsavtalen.

§ 26. Uttreden og oppløsning.

Den enkelte deltakerkommune kan med 2 – to – års skriftlig varsel regnet fra første årsskifte etter oppsigelsen si opp sin deltakelse og denne avtale.

Forslag til oppløsning av samarbeidet må vedtas enstemmig av representantskapet. Vedtak om oppløsning må godkjennes av samtlige deltakerkommuner og departementet.

Dersom avtalen bringes til opphør, skal det forhandles om de økonomiske konsekvenser dette medfører. For øvrig vises det til lov om interkommunale selskaper. Oppsigelse av deltakerforholdet kan bringes inn for departementet.

Avtalen kan ikke bringes til endelig opphør før kommunene har fastsatt og iverksatt annen dokumentasjon av brannvesenet.

Styret plikter å melde fra om avviklingen til Foretaksregisteret.

§ 27. Voldgift.

Eventuell tvist om selskapsavtalen og om fordeling av utgifter eller i forbindelse med økonomisk oppgjør etter oppløsning, avgjøres endelig av en voldgiftsnemnd på tre medlemmer som oppnevnes av fylkesmannen, om ikke annen ordning følger av lov eller forskrift.

§ 28. Etablering og ikrafttredelse.

Det felles brannvesenet og selskaper skal etableres og være i drift fra 1. januar 2005.

Denne selskapsavtalen trer i kraft fra samme tidspunkt.

§ 29. Øvrige bestemmelser.

For øvrig gjelder de til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov om interkommunale selskaper.

Bygland
Albert A. Lund

Evje
Børge A. R.

Valle
Steinar Kjølhus

Bykle
Kåre Feisker

Iveland
Olav Rind