

## **INNKALLING TIL MØTE I UTVAL FOR EIGARSKAPSMODELLAR - NYE ØYGARDEN KOMMUNE**

Det vert med dette kalla inn møte nummer åtte i utvalet – i samsvar med møteplanen.

**Tid: Torsdag 8. mars 2018 kl. 12.30-15.30 NB. MERK MØTETIDSPUNKTET**

**Stad: Prosjektorganisasjonen/ fellesnemnda sine lokale på Skjenet 2, på Straume**

Saksliste:

1. Godkjenning av innkalling, saksliste, m.m.
2. Referat- og orienteringssaker (referat utsendt 27. februar)
3. SWOT-analyser og vekting av ulike modellar –(utsendt 27. februar), - **husk «heimeleksa»**
4. Gjennomgang av innkome uttalar frå selskap og andre - mottatt innan 1. mars (ligg ved denne utsendinga)
5. Rapportutkast versjon datert 22.02.2018- vidare drøfting (utsendt 27. februar)
6. Eventuelt

Vedlegg til dette møtet:

5 uttalar:

- Fagforbundet Sund
- Fjell bustadstifting
- Einingsnivå eigedom - fellesuttale – Fjell Sund og Øygarden
- Trigger jobb AS
- Øygarden brann og redning IKS

Administrasjonen arbeider også med å framskaffa informasjonen som vart etterspurd i samsvar med referatet frå siste møte. Innkome materiale vert lagt fram i møtet.

Referatet frå 22. februar, rapportutkast versjon 22.02.2018 og vurderingstabell SWOT var utsendt i eigen e-post 27. februar.

I rapportutkast 22.02.2018 , er alt merka med raud skrift som det ikkje er teke stilling til i utvalet. Alt med raud skrift er såleis fortstatt forslag og ikkje ferdighandsama.

Faste medlemmer som ikkje kan møte, sender ein e-post til underteikna slik at varafolk kan kallast inn.

Er det spørsmål, noko de saknar – ta gjerne kontakt.

Vel møtt!

Med venleg helsing  
for leiar Atle Dåvøy

Jarle Kåre Oen  
Prosjektmedarbeidar  
Nye Øygarden kommune  
Tlf. 91151658



FAGFORBUNDET  
Sund

## Til Utval Eigarskapsstruktur

### Innspel til rapport.

Vi viser til informasjonsmøte 15.02.18 v/ Atle Dāvøy, der utgangspunktet for informasjonsmøtet var ei tinging frå Fellesnemnda (FN) i møte 22. januar. FN hadde bedt Utval for eigarskap om å gå i dialog med dagleg leiar/tilsette i selskapa i kommunane med tanke på tidleg informasjon om utvalet sitt arbeid.

Underteikna ved Hovudtillitsvald (HTV), etterspurde om leiarar og tilsette i dei ulike selskapa er blitt involvert i prosessen eller hadde fått informasjon om utvalet sine planar. Og fekk tilbakemelding at dei har ikkje delteke i prosessen eller fått informasjon før i dette møtet. Men at tilsette i alle involverte selskap og føretak skal verta ivaretatt i prosessen vidare, i forhold til arbeidslivets regler. Samt at utvalet opna opp for tilbakemelding i forhold til gitte strekpunkt i informasjonsgrunnlaget, innan 1. mars.

Fagforbundet vil nytta høve til å koma med førebels innspel. Vi har synspunkt, spørsmål og behov for meir informasjon før endeleg vedtak til nye selskap vert gjort:

Det bør lagast ein plan for prosessen angående involvering av TV og tilsette.

Det er viktig at tilsette får komme med innspel på kva som fungerer i dag og kva som er ei utfordring. Og i forhold til behov og mulige løysingar.

Slank: dersom ein tenkjer at samanslåing av selskap skal gi økonomisk gevinst ved å effektivisere administrasjon og tilsette i tenesteproduksjonen, er det

viktig at tilsette medverkar på alle nivå. Lov og avtaleverket skal nyttast gjennom prosess og drøftingar.

Det må setjast klare mål, klargjere hensikta og eit klart mandat på oppgåve og teneste for utøvar, enten det er kommunen eller selskapet som har ansvaret.(ansvar og mynde).

Ved å ha tenestene i eigenregi kan føre til mindre administrasjon som gjer at tenesta kan utførast meir hensiktsmessig. Kommunen kan byggje opp kompetanse i eigne rekker og bli meir føreseieleg.

Det er viktig at ein gjennomgår noverande selskap for å sjå om det er hensiktsmessig å ha eigne selskap eller om dette bør være en del av den ordinære drifta til den nye kommunen.

Effektiv: Dersom utvalet legg opp til for små einingar kan dette bli meir kostbart. Når det er snakk om å ha færrest mulig einingar, er det viktig at einingane ikkje blir for spreidd i arbeids- og ansvarsområder. Det må være en naturlig samanheng av de forskjellige tenestene som er innafor ei eining. Det er viktig at ein no tenkjer heilskapleg rundt drift av kommunen og eventuelle selskap. Og vurdere om det er mest hensiktsmessig og driva tenesta sjølv.

Dersom kommunen skal kunne påverke tenesta både i forhold til økonomi, tenestekvalitet og nivå, samt funksjonalitet i framtida, kan ein no leggja til rette for at kommunen får denne kontrollen.

Intensjonsavtala har mål om at tenesta helst skal bli betre enn den er i dag. Vi meiner at føreseielege teneste med høg kvalitet, kan ein best sikre, når kommunen kan påverke, kontrollere og sjå samanhengen mellom økonomi og tenesta kontinuerleg. Fleire erfaringar viser at det å drive i eigenregi (som en del av kommunens drift) gir meir fleksibilitet og større kontroll på økonomien.

Stadig fleire eksemplar viser at å drive sjølv, er det mest lønnsame, som vil gi en bærekraftig økonomi.

Kompetanse: Funksjonelle og framtidsretta teneste heng saman med rett kompetanse. Ved å kartleggje kompetansen som ligg i selskapa i dag, kan ein betre ivareta tilsette og behovet til Nye Øygarden kommune.

Vi trur at best mulig demokratisk styring over tenestene i nye Øygarden kommune skjer når kommunestyret og administrasjonen og partane saman har muligheit å kontrollere pengebruken. Sjå på muligheiter ein har ut ifrå lov og avtaleverk. Og forventar vedtak om prosess og involvering av tilsette og tillitsvalde.

Helsing

Fagforbundet Sund

v/ Htv Hildegunn Høyland

Skogsvåg 1.mars 2018

Nye Øygarden kommune  
Skjenet 2  
5354 Straume

v/Eierskapsutvalget

Dykkar ref :

Vår ref - telf : Ketil Strand 4685 8888

Dato : 28.2.2017

### **Innspill til Fellesnemnda vedrørende eierskapsmodeller.**

Fjell Bustadstifting har levert gode boligtenester av høy kvalitet til innbyggerne i Fjell kommune i 27 år. Stiftelsen har i disse årene opparbeidet seg god kompetanse og betydelig erfaring.

Stiftelsen fremstår i dag som en slank og effektiv organisasjon på 5 personer som drifter og forvalter 378 boliger og 5 barnehager. Dagens organisasjon er fremtidsrettet og funksjonell og kan med dagenes moderne IT systemer drifte mange flere eiendommer enn vi besitter i dag uten å øke bemanningen. Økonomien i stiftelsen er sunn og bærekraftig, og gir gode muligheter for videre utvikling av stiftelsen.

Stiftelsen styres etter vedtekter godkjent av Fjell kommune og styret velges i dag i sin helhet av Fjell kommune. Stiftelsen navn, virkeområde og hvem som velger styremedlemmer kan tilpasses den fremtidige kommunestrukturen.

Stiftelsen ønsker også i fremtiden å være en aktiv bidragsyter i Nye Øygarden kommunes tjenestetilbud.

Med helsing

Fjell Bustadstifting



Ketil Strand

Dagleg leiar

## **Innspel til framtidig eigedomsforvaltning basert på informasjon som kom fram på informasjonsmøte på Skjenet den 15.feb 2018.**

Det vart bedt om innspel på 11 ulike nøkkelord som ligg i mandatet til Utval for Eigarstruktur.

Fokus for tilbakemeldingane våre er at innbyggjarar i nye Øygarden kommune skal motta best moglege tenester.

Kvart nøkkelord vert kommentert.

Tilbakemelding byggjer også på intensjonsavtale for nye Øygarden kommune, prinsippnotat som var lagt til grunn for fellessamling på Panorama 5.feb 2018, ein har også sett på korleis nye Asker kommune vel å organisere selskapsstrukturen sin.

Rådmann i Asker kommune Lars Bjerke utaler:

«Vi ønsker i hovudsak å tilbakeføre selskapene til kommunen. Dette er også i samsvar med de føringene regjeringen har lagt for kommunereformen. Lokalpolitikere får muligheten til direkte styring, istedenfor å delta på generalforsamlinger og styremøter i en rekke selskaper.»

Sitat frå Ordførar Lene Conradi i Asker kommune:

«med tanke på disse selskapene er rekommunalisering fornuftig og logisk. De skaper avstand til kommunen, og når vi nå legge de ned får vi en direkte linje mellom de folkevalgte og rådmannen. Dette styrker lokaldemokratiet, sier hun.»

### **Slank:**

Skal ein ha ein slank organisasjon er organisering innafor den kommunale strukturen det som vil være det mest hensiktsmessige, med ei linjeleing frå Rådmann og nedover.

### **Effektiv:**

Kva er effektivitet?

- Korte avgjerdsvegar frå politisk leing via Rådmann og ned i linja.
- Godt gjennomarbeidd delegasjonsreglement.

Ved ein godt gjennomtenkt organisering av kommunaliserte tenester vil ein i større grad kunne oppnå synergjar på tvers i ein kommunal organisasjon.

### **Funksjonell:**

Eit tydeleg og godt delegasjonsreglement med tilhøyrande rapporteringssystem, saman med politisk forankra planar for dei ulike tenestene er avgjerande for ein kommune som skal jobbe inn mot framtida.

### **Sameina:**

Ved eksempelvis å samle bustadsforvaltning/drift og forvaltning/drift av bruksbygg under ei felles leing i den kommunale linja vil ein få ei meir saumlaus organisering.

## **Framtidsretta:**

Ønskje om større kommunar er at dei skal verte meir robuste slik at innbyggjarar skal få eit betre teneste tilbod. Dette vil ein kunne oppnå ved å samle og samordne fagkompetanse på bustadsforvaltning og driftsforvaltning.

## **Tenlege:**

Her vert det eit spørsmål om tenleg for kven? Alle kommunale driftsorganisasjonar om det er AS, KF, SA, ST eller tenester organisert internt i kommunen, må utgangspunktet vera at det er brukarar og publikum som skal ha best moglege tenester. Det er ikkje noko som tilseier at tenester organisert gjennom kommunal drift er mindre tenlege enn organisering gjennom ulike selskapsstrukturar.

## **Økonomisk berekraftige:**

Her vil vi syne til uttale frå Rådmann i nye Asker og Ordførar i Asker kommune. Dei uttaler at det er meir kostnadseffektivt å drifte ulike tenester gjennom den kommunale organisasjonen enn via ulike selskapsstrukturar.

Tydelege strukturar og korte linjer frå Rådmannen med gode rapporteringssystem til administrativ og politisk leiing vil gje ein økonomisk berekraftig økonomi.

## **Føreseielege:**

Intensjonen ved nye kommunar er å gjere dei meir robuste for å kunne handtere meir av tenesteproduksjonen innafør eigne rammer. Ved ei kommunalisering vil ein oppnå tettare politisk styring og meir sektorovergripande tenesteproduksjon. Då vil ein også oppnå ei meir føreseieleg teneste.

## **Tenestetilbod av høg kvalitet:**

Innbyggjarar i region vest har i dag tenester av høg kvalitet og om ein vel å oppretthalde ein eigarstruktur på selskapsformer som A/S, KF og liknande så vil kvaliteten på tenestetilbodet framleis være på eit høgt nivå. Om ein vel å kommunalisere tenester så vil ikkje det gå utover kvaliteten på tenestene.

## **Færrast mogleg einingar:**

Om ein med einingar også meiner AS, IKF, KF, ST på lik linje med kommunen si eiga eining så vil det nok vera ein reduksjon å samle dei ulike organiseringane under kommunal leiing. Det vil være viktig å samle fagkompetanse uansett val av type organisering.

## **Best moglegheit for demokratisk styring:**

Etter vår oppfatning vil ein ha den beste demokratiske styringa når styringslinjer går direkte frå kommunestyre til Rådmann og vidare til den linja i som har det operative ansvaret.

Fjell kommune

Øygarden kommune

Sund kommune

Bjørn Erik Kristiansen

Råmund Skjold

Knut-Eivind Nygård

Arne Monsen





Trigger er takknemlig for å bli involvert i prosessen fram mot etablering av Nye Øygarden kommune fra 1.1.2020 og vil benytte muligheten til å fremme noen synspunkter og innspill til Utvalet for eigarskapsmodellar.

## TRIGGER JOBB AS Innspill – Utvalet for eigarskapsmodellar

Februar 2018

---

### **TRIGGER - Et godt stykke arbeid**

Trigger skal gjennom arbeid gi mennesker en opplevelse av mestring og verdighet. Trigger skal være startskuddet for utvikling og vekst hos den enkelte.

## Bakgrunn

Trigger Jobb AS (Trigger) deltok på informasjonsmøte i regi av Utvalet for eigarskapsmodellar torsdag 15. februar 2018.

Under møtet ble selskap, foreninger, kommunale selskap som kommunene Sund, Fjell og Øygarden har eierinteresse i, eller på annen måte er knyttet til kommunene, oppfordret til å komme med innspill til Utvalet for eigarskapsmodellar. Innspillene kunne omhandle følgende punkter:

- |                  |   |
|------------------|---|
| 1. Slank         | 7. Økonomisk berekraftige                   |
| 2. Effektiv      | 8. Føreseielege                             |
| 3. Funksjonell   | 9. Tenestetilbod av høg kvalitet            |
| 4. Sameina       | 10. Færrast mogleg einingar                 |
| 5. Framtidsretta | 11. Best moglegheit for demokratisk styring |
| 6. Tenlege       |   |

Trigger er taknemlig for å bli involvert i prosessen frem mot etablering av Nye Øygarden kommune fra 1.1.2020 og vil benytte muligheten til å fremme noen synspunkter og innspill til utvalget.

Vi har valgt å presentere innspillene etter punktene over så langt de passer. Det er Trigger sin forståelse av pågående arbeid at Nye Øygarden kommune også vil utarbeide en felles eierskapsmelding.

## Slank og effektiv

Trigger er et aksjeselskap eid av kommunene **Askøy, Fjell, Sund og Øygarden samt Askøy lag av NFU (Norges forbund for utviklingshemmede)**.

Trigger er i dag etablert på Askøy og på Sotra i Fjell kommune med hovedsete på Askøy. Trigger har fra etablering 1. mai 1990 hatt stort fokus på å utvikle produkter og attføringstjenester i samsvar med de behov som er uttrykt i markedet, av NAV og selskapets eiere. Trigger har 98 plasser i VTA (varig tilrettelagt arbeid), 40 plasser i tiltaket AFT (arbeidsforberedende trening) og betjener til sammen ca. 260 plasser i tiltakene Oppfølging og Avklaring. Selskapet er nylig også godkjent for lærekandidater i både vaskerifaget og bilfaget - lette kjøretøy. Selskapet leverer en rekke varer og tjenester til privat, offentlige og næringslivskunder. Se gjerne vår hjemmeside [www.trigger-as.no](http://www.trigger-as.no).

Selskapets styre, ledelse og ansatte har et stort fokus på videre utvikling av selskapet. Målet vårt er at personer beholder eller kommer i inntektsgivende arbeid, samt å tilby tilrettelagt arbeid slik at selskapet fortsatt kan være en aktør som bidrar til et inkluderende arbeidsliv.

Trigger har lokal forankring og skal være en foretrukken leverandør av attføringstjenester i regionen. Trigger har et tett og godt samarbeid med NAV-kontorene i Fjell, Sund, Øygarden og Askøy samt i Bergen.

Selskapet er veldrevet og har en rekke produksjonsområder som representerer interne attføringsarenaer. Trigger har i dag ca. 55 ordinær ansatte som betjener ca. 400 personer i ulike arbeidsrettede tiltak.

## **Sameina**

Det er Trigger sin forståelse at det ikke foreligger andre selskap eller foreninger i Nye Øygarden kommune som direkte kan «sameinas» med Trigger sitt tjenesteområde. Det er likevel slik at samarbeid med andre selskap og foreninger vil kunne forekomme der hvor det er formålstjenlig.

*Trigger vil under dette punktet komme med innspill til at de tre kommunene som representerer Nye Øygarden kommune utarbeider en felles eierskapsstrategi hvor også formålet med eierskapet blir konkretisert.*

*Det oppfordres til at Nye Øygarden kommune går i dialog med øvrige eiere av Trigger slik at eierskapsstrategi og formålet med eierskapet blir mest mulig samordnet med øvrige eiere.*

*Trigger vil i så måte komme med innspill til at Nye Øygarden kommune vurderer å etablere et fast årlig Eiermøte med øvrige eiere av Trigger for strukturert dialog og samordning av eierskapet.*

En samordning nevnt over vil gi styret og ledelse av Trigger et godt og mer ensartet grunnlag for videre utvikling og drift av selskapet.

## **Funksjonell, tjenlig og fremtidsrettet**

Valgt eierskapsmodell og organisering av Trigger vurderes som funksjonell, tjenlig og fremtidsrettet. Trigger er etter aksjeloven organisert med generalforsamling som øverste organ. De kommunale eierne er på generalforsamlingen representert med ordfører fra de respektive eierkommunene. Selskapets styre er sammensatt av valgte representanter fra de respektive eiere, samt ansatterepresentanter.

*Valgt eierskapsmodell er tjenlig i forhold til formålet og i tråd med det regelverk Trigger er omfattet av som følge av at selskapet er godkjent for tiltaket varig tilrettelagt arbeid og arbeidsforberedende trening, og mottar tilskudd fra NAV og kommunene.*

Trigger opplever i dag å ha et velfungerende styre med god sammensetning, både av kjønn og kompetanse. Sammensetning av styret, kjønn, kompetanse, herunder også komplementære kompetanse i styret er viktig for selskapet.

*Trigger vil derfor under dette punktet komme med innspill til at Nye Øygarden kommune i en fremtidig felles eierskapsmelding under punktet; valg av styrerepresentanter, vektlegger at samordning med eventuelle øvrige eiere skal gjøres så langt det passer.*

### **Økonomisk bærekraftig**

*Trigger fremstår i dag med en sunn økonomi og søker hele tiden å finne løsninger i forhold til organisering, bemanning, utføringstjenester og inntjening som er bærekraftig på sikt.*

Trigger har gjennom fokus på økonomisk styring og kontroll styrket den økonomiske stillingen til selskapet. I perioden fra regnskapsåret 2013 til 2016 har selskapet hatt overskudd og egenkapitalen i % har gått fra 20,6 % i 2012 til 39,8 % i 2016. Selskapets likviditet er betydelig styrket i perioden.

Selskapets overskudd skal forbli i bedriften og disponeres til formål som styrker den fremtidige driften.

### **Demokratisk styring**

*Gjennom valgt eierskapsmodell og organisering av Trigger er det vår oppfatning at også Nye Øygarden kommune vil kunne oppnå en balanse mellom demokratisk styring og kontroll og styret og ledelsesstyring etter bedriftsøkonomiske prinsipper. Organisering som aksjeselskap vurderer vi som en tidsriktig og fremtidsrettet eierskapsmodell for Trigger. Økt krav til egen inntjening og drift etter bedriftsøkonomiske prinsipper vil være en viktig forutsetning for selskapets fremtidige utvikling og drift.*

### **Tjenestetilbud av høy kvalitet**

Triggers sitt tjenestetilbud overfor Nye Øygarden kommune vil være todelt:

- Utføringstjenester
- Leveranse av andre varer og tjenester

Arbeid er viktig for den enkelte og for samfunnet, og Trigger skal være en foretrukket leverandør av utføringstjenester i regionen. Nye Øygarden kommune vil etter dagens innbyggertall ha ca. 38.000. Trigger ønsker gjennom å tilby arbeidsrettede tiltak i Nye

Øygarden kommune bidra til et mangfoldig og inkluderende arbeidsliv, samt bidrar til at personer kan beholde eller komme i inntektsgivende arbeid.

Trigger er Equass sertifisert. Equass (European Quality in Social Services) er et europeisk system for kvalitetssikring av velferdstjenester med ekstern revisjon og sertifisering.

*Trigger arbeider kontinuerlig med å sikre at våre arbeidsrettede tiltak innehar en kvalitet som bidrar til høy grad av måloppnåelse for deltakere i ulike tiltak.*

*Trigger tilbyr også leveranse av varer og tjenester i regionen av høy kvalitet som et verktøy for å kunne tilby reell utprøving og et tilrettelagt arbeidstilbud. Innenfor rammen av regelverket for offentlig anskaffelse vil vårt innspill være at Nye Øygarden kommune benytter reserverte kontrakter, hvor det vurderes som formålstjenlig, ved utlysning av varer og tjenester på anbud.*

## Avslutning

Vi håper våre synspunkter og innspill vil komme til nytte i utvalgets arbeid.

Trigger ser fram til et godt samarbeid med Nye Øygarden kommune, og ønsker også en tett og god dialog i prosessen fram mot etablering av den nye kommunen.

Dokumentet er behandlet av styret i Trigger Jobb AS 27. februar 2018.

Florvåg, 27. februar 2018.



Siv Høgtun  
Styrets leder



Øyvind Golten Pettersen  
daglig leder



# Øygarden brann og redning IKS

”-I arbeid for eit branntrygt lokalsamfunn!”

Ref.:  
Saksbeh. Bjørn Olav Paulsen  
Dato: 23. februar 2018  
Tlf. dir. 934 41 955  
Journalnr.: 103/2018  
Arkivnr.: 550.1

---

Nye Øygarden kommune  
Utval for eigarskapsstruktur  
v/ Atle Dævøy  
her

## Uttale om eigarskapsmodellar – Øygarden brann og redning IKS

Vi viser til informasjonsmøte 15.02.2018, der Utvalet for eigarskapsstruktur orienterte om sitt arbeid, og opna for uttale frå aktuelle kommunale selskap/samarbeid. Utvalet er oppretta av fellesnemnda.

Vi vil først takke for høve til å komme med uttale. Tidsfristen på 1. mars er noko knapp. Det er difor ikkje mogleg for Øygarden brann og redning IKS å behandle ei uttale i styret, noko som elles ville vore naturleg.

Øygarden brann og redning IKS (ØBR) er eit interkommunalt selskap eigd av Fjell, Sund og Øygarden kommunar. Selskapet er eige rettssubjekt. Det er eit styre med to representantar frå kvar kommune, samt eit medlem og ein observatør vald av dei tilsette. Styreleiar er Per Rune Eikeseth. Representantskapet er selskapets øvste organ, og består av to representantar frå kvar kommune. Børge Haugetun er leiar for representantskapet. Dagleg leiar og brann- og redningssjef er Bjørn Olav Paulsen. Selskapet har om lag 70 tilsette. Det er utarbeidd selskapsavtale, og ny branndokumentasjon.

ØBR bestå av tidlegare Sotra Brannvern IKS (SBV) og Øygarden brannvesen. Ny selskapsavtale og branndokumentasjon er utarbeidd og vedteken av hhv. kommunestyra og representantskapet. Overføring av selskapet til nye Øygarden kommune vert å sjå på som ein full overdraging av verksemd (Jf. kap. 16 i Aml. vedkomande vilkår for tilsette). Selskapet har og administrativt ansvar for Kystverket sitt oljeverndepot.

Vi forvaltar Fjell, Sund og Øygarden kommunar sine plikter iht brann- og eksplosjonsvernloven, og er delegert nødvendig mynde for dette. ØBR er tilsynsorgan. Dvs. at vi m.a. fører tilsyn med alle dei tre respektive eigarane sine bygg, som er registrert som såkalla særskilde brannobjekt(skular, barnehagar, sjukeheimar o.a.). I tillegg kjem naturlegvis tilsvarande private verksemd, forsamlingslokalar, overnattingsstader, aktuell næringsverksemd m.m. Det er viktig at eit tilsynsorgan ikkje har for sterke bindingar til dei vi fører tilsyn med. Vår erfaring frå tida i SBV viser at oppfølging og respons hos kommunale eigarar vart betre etter at brannvernet vart skild ut som eiga selskap i 2006.

Det nye samarbeidet ØBR har både selskapsavtale og eigarstrategi. Begge dokument gjev klårt ansvar, mynde og forventningar. Det vert det opp til selskapet sjølv å definere detaljeringsnivået. Vi følar difor at det er definerte forventningar for samarbeidet.

Gjennom folkevalde i styret har eigarane høve til å sikre tillit og demokratisk forankring. Dagleg leiar blir skjæringspunktet mellom administrasjon og fagpolitikk. Representantane i styret har sin oppgåve i å arbeide for ei så god brann- og redningsteneste, som handlingsrommet tillèt.

Organisasjonsforme gjev leiinga stor grad av fridom, og grunna organisasjonens storleik er saksbehandling effektiv. Selskapet har t.d. eige arbeidsmiljøutval, tilsettingsutval og forhandlingsutval. Korte organisatoriske liner, sikrar raskt behandling i utvala. Vi opplever det som klare ansvars- og rollefordelingar mellom styret og leiinga i brann- og redningstenesta,

Dagens organisering sikrar, etter vår meining, ein effektive og kvalitativt god teneste. Med gode planverk og føreseielege økonomiske driftsrammer, vil selskapet har eit godt grunnlag for funksjonell drift. Særleg nyttig er det å kunne ta i bruk driftsfond for å ta mindre svingingar i årsbudsjettet. I tillegg rår styret over eit investeringsfond, som let selskapet delfinansiering større innkjøp. Selskapet har ein eigen hovudplan for det aktuelle år, som viser framdrift for dei større områda innan vår oppgåveportefølje. Det er og eigen opplæringsplan og plan for hms-arbeid.

Ved å etablere ØBR har dei tre samarbeidande kommunane allereie førebudd overgangen til Nye Øygarden kommune. Frå å ha to brann- og redningstenester, har ein no ein, og treng difor ikkje slå saman fleire einingar innan vår arbeidsområde. Tenesta vil, på det tidspunkt kommunane slår seg saman, vere ein vel gjennomarbeidd og velfungerande teneste for alle i den nye kommunen. ØBR er relativt stor (fylkets nest største målt i innbyggjartal), og har eit godt fagmiljø, som gjev gode tenester til både eigarane, innbyggjarar og tilreisande i regionen. ØBR deltek også i samarbeid med andre brann- og redningstenester, som t.d. Vest brann – og redningsregion, og for denne typen samarbeid kan det vere ein fordel å vere meir autonom i forhold til resten av kommuneadministrasjonen.

Vår erfaring med organisasjonsmodellen interkommunalt selskap, er i all hovudgrad positiv. Stor fleksibilitet, god effektivitet og omstillingsevne, fagleg høgt nivå, og tett og god dialog med folkevalde i styret. Det er etter vår oppfatning heilt klart positivt at brann- og redningstenesta har ei meir sjølvstendig rolle, og ser det som naturleg med ei endring frå interkommunalt selskap til t.d. kommunalt føretak, når eigarkommunane går saman til nye Øygarden kommunar. Modellen gjer at styret kan helde fram med sine funksjonar, som folkevalde i overordna styring av brann- og redningstenesta. Styret vil så rapportere direkte til kommunestyret. Økonomisk sett vil ein kunne halde fram med drifts- og investeringsfond, som vil gje tenesta meir føreseielege økonomiske rammar. Det er viktig for ei teneste, som har behov for jamlege og ujamlege utskiftingar av materiell som t.d. termografikamera, røykdykkarutstyr, større reparasjonar av kjøretøy – utgifter som ein vanskeleg kan budsjettere med, men som må takast der og då, om den operative evna skal oppretthaldast.



Vi trur at ein med ein føretaksmodell vil oppretthalde ein god del av autonomien, som vi meiner er viktig for eit tilsynsorgan. Det vil då ikkje vere slik at brann- og redningssjefen kan måtte risikere å gje pålegg til næraste overordna, noko som openbart er ei utfordring når brann- og redningstenesta ikkje er etablert som eige selskap eller føretak. Føretaksmodellen gjev ei god demokratisk styring, då styret vil vere fagleg fristilt frå resten av kommuneadministrasjonen, men underlagt kommunestyret.

Aksjeselskapsmodellen kan også vere ein spanande tanke for organisering av brann- og redningstenesta.

ØBR er ein organisasjon som er effektiv og funksjonell. Den vil gjennom nylege vedteken branndokumentasjon, vere framtidsretta og gje endå betre tenlege tenester enn i dag, når tiltaka er på plass. Kvaliteten på vårt arbeid er etter eiga vurdering god (t.d. vart det gjennomført ei brukarundersøking av feie- og tilsynstenesta i SBV for nokre år sidan, som gav sær gode tilbakemeldingar). Ein slank organisasjon, som ØBR er, er fleksibel og rask, og har effektiv saksbehandling både i styret og representantskap, men også i interne utval som tilsettingsutval, forhandlingsutval og arbeidsmiljøutval.

Om det er ønskjeleg for Utval for eigarskapsstruktur, eller fellesnemnda, møter selskapet gjerne for å gje ei grundigare orientering om Øygarden brann og redning IKS.

Med helsing

Per Rune Eikeseth (sign.)  
styreleiar

Bjørn Olav Paulsen (sign.)  
brann- og redningssjef