

Rapport:

Benchmark av Salten Brann IKS



Oppdragsgiver:

Salten Brann IKS

Prosjektleder:

Kjetil Woje, Seniorrådgiver Bedriftskompetanse AS

Dato:

26.01.2023

Versjon:

1.0

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	3
1 Bakgrunn.....	5
2 Grunnlag og gjennomføring datainnhenting, kartlegging og analyse.....	5
2.1 Utvalg brann- og redningsvesen	5
2.2 Avgrensninger	6
2.3 Variabler og usikkerhetsfaktorer	7
3 Metodisk tilnærming	7
3.1 Kvantitativ analyse	7
3.2 Kvalitativ analyse	8
4 Funn, drøftinger	8
4.1 Kvantitativ analyse – grunndata	8
4.1.1 Geografi, befolkning (antall innbyggere).....	8
4.1.2 Organisering, struktur	10
4.1.3 Stasjoner	14
4.1.4 Økonomi - driftsutgifter	15
4.2 Kvalitativ analyse	19
4.3 Planverk Salten Brann IKS	19
4.3.1 Virksomhetsstrategi.....	19
4.3.2 Brann-ROS 2020.....	20
4.3.3 Brannordning eierkommuner	20
4.4 Sammenliknende analyse	20
5 Oppsummering og konklusjon.....	23
Vedlegg.....	25

SAMMENDRAG

Salten Brann IKS er pr. 31.12.2021 Norges 3. største brann- og redningsvesen målt i antall ansatte. I følge Proff Forvalt (data fra Brønnøysundregistrene) er Oslo kommune brann- og redningsetaten størst med 531 ansatte, dernest Rogaland brann og redning IKS nest størst med 474 ansatte og så Salten Brann IKS med 365 ansatte. Alle tall gjelder antall ansatte, ikke årsverk. Totalt er det registrert 317 brann- og redningsvesen.

I tillegg til antall ansatte er det en rekke parametere og variabler som beskriver størrelsen og virksomhetsområdet til et brann og redningsvesen, herunder antall stasjoner, geografisk ansvarsområde (land/-sjøareal), demografi/antall innbyggere, særskilte brannobjekt, antall eierkommuner, tjenestespekter m.fl. Videre er det ulikheter hvordan de enkelte brann- og redningsvesen er organisert hvorav majoriteten er kommunale enheter enten som egne etater eller underlagt tekniske avdelinger ol. Nest vanligste organisasjonsform er interkommunale selskap (IKS) med totalt 30 stk., mens det er 4 kommunale foretak (KF).

På oppdrag fra Salten Brann IKS har Bedriftskompetanse gjennomført en benchmark mot øvrige brann- og redningsvesen i Norge. I tillegg har følgende personer fra Salten Brann IKS bidratt i deler av kartleggingsarbeidet:

- John-Ivar Strøm, HR-leder
- Tore J. Nordli, NK Beredskapsavdelingen

Etter innledende avklaringer med selskapets styre og ledelse er det identifisert 2 utvalgsgrupper av brann- og redningsvesen hvorav de fleste (i begge utvalgsgrupper) er IKS-er eller KF. Utvalget er foretatt med utgangspunkt i omtalte måleparametre i kombinasjon med en helhetlig (kvalitativ) vurdering av den ledelsesmessig organisering på selskapet (spesielt innen beredskap) opp mot størrelse, antall ansatte i beredskapsavdelingen og fordeling heltid/deltid, antall eierkommuner, geografisk utbredelse, antall stasjoner mv.

Benchmarken konkluderer med at det ikke er mulig å foreta en fullt ut sammenligning av Salten Brann IKS opp mot de utvalgte brann- og redningsvesen (eller andre). Årsaken til dette er delvis begrunnet med omtalte variabler i kombinasjon med organisering, roller, ansvar, myndighet, lederspenn, fordeling drift kontra utvikling mv. Rapporten konkluderer videre med at det internt i utvalgsgruppene heller ikke er direkte sammenliknbare brann- og redningsvesen. Ulikhetene mellom selskapene skriver seg fra hvordan roller, ansvar og myndighet er fordelt på de ulike avdelinger/seksjoner i kombinasjon med omtalte variabler.

Et annet vesentlig forhold er prioriteringer og ressursbruk fordelt på drift og utviklingsoppgaver. Her viser kartleggingen at det er relativt store ulikheter spesielt med tanke på utviklingsoppgaver og hvilke ambisjoner og prioriteringsbehov selskapene har ut over daglig drift.

Konklusjonen om at man ikke kan foreta direkte sammenlikning av brann- og redningsvesene, innebærer ikke at det er gjennomført en analyse av hvorvidt Salten Brann og da spesielt Beredskapsavdelingen har en optimal organisering mht. roller, ansvar og myndighet. Det er heller ikke analysert hvorvidt det finnes effektiviseringspotensialer (økonomi, kvalitet, tjenester mv.) innenfor eksisterende organisering eller i en annen organisasjonsstruktur. Det pågår pr. tiden en evaluering av brigadestrukturen som bl.a. analyserer måloppnåelse mht. økt kvalitet ved

Rapport: Benchmark Salten Brann IKS

hendelsehåndtering, styrket dialog mellom kommunale kontaktpunkt og selskapet, treningskvalitet mv. Denne evalueringen vil kunne gi verdifulle innspill til en vurdering av framtidig organisering av beredskapsområdet også sett opp mot det totale ledelsesbehov og lederspenn. Det samme gjelder en pågående evaluering av virksomhetsstrategien (2018-2021) samt prosesser knyttet til implementering av ny brannordning inkl. dialog/prosesser med eierkommunene.

Basert på kunnskapsgrunnlaget som denne benchmarken har gitt, er det en samlet konklusjon at Salten Brann synes å ha en fornuftig organisatorisk og ledelsesmessig struktur både i form og innhold. Samtidig kan det finnes potensialer i visse justeringer som bør utredes videre i sammenheng med øvrige evalueringer og prosesser. Dette inklusiv de forbehold som ligger at det ikke finnes et eksakt grunnlag for sammenlikning opp mot «beste praksis» eller et brann- og redningsvesen som pr. definisjon framstår som «ledestjerne».

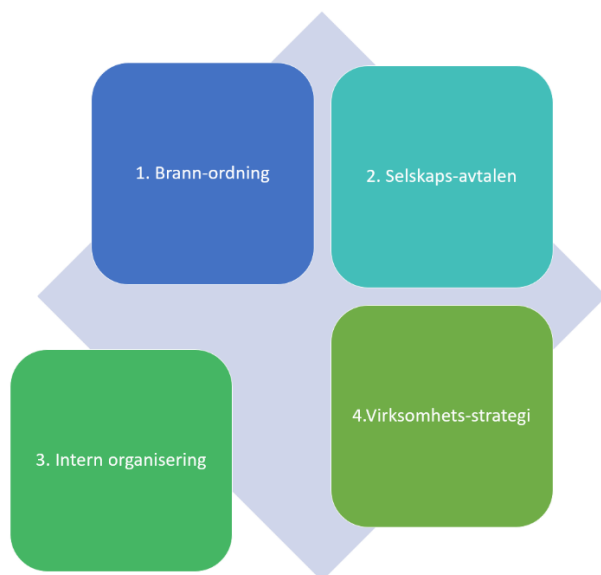
Bodø, 26. januar 2023



Seniorrådgiver
Bedriftskompetanse AS

1 Bakgrunn

Bakgrunnen for prosjektet er at styret i Salten Brann IKS i juni 2021 besluttet å gjennomføre en evaluering av intern organisering i Salten Brann, spesielt med hensyn til administrativ og operativ ledelse i selskapet. Som grunnlag for denne evalueringen ble det bestemt at det skulle gjennomføres en benchmark (sammenlikning) av Salten Brann opp mot relevante brann- og redningsvesen i Norge.



Figur 1 Revisjonsfaser Salten Brann IKS

Etter et innledende møte med daglig leder og assisterende leder i Salten Brann, presenterte Bedriftskompetanse AS i august 2021 et tilbud på gjennomføring av denne benchmarken og ble deretter valgt til å utføre oppdraget.

2 Grunnlag og gjennomføring datainnhenting, kartlegging og analyse

2.1 Utvalg brann- og redningsvesen

I følge Proff Forvalt (kilde Brønnøysundregistrene) er det i Norge pr. 31.12.2021 totalt 382 brann- og redningsvesen (NACE-kode 84.250 Brannvern), hvorav 66 er i Nord-Norge. Det er totalt 30 IKS-er med tilhørende avdelinger (egne org.nr.), 4 er kommunale foretak (KF), 3 er aksjeselskap (AS), mens 316 er kommunale virksomheter inkl. underavdelinger. I tillegg er det noen med andre organisasjonsformer. Av IKS-ene er Salten Brann nest størst i fht. antall ansatte (365) mens Rogaland Brann og Redning IKS har 462 ansatte og Trøndelag Brann- og Redningstjeneste IKS på 3. plass har 315 ansatte. Øvrig fordeling er 11 virksomheter under 100 ansatte, 10 mellom 100 og 199 ansatte, og 6 mellom 200 – 299 ansatte. Oslo kommunale brann- og redningsetat er største virksomhet med 539 ansatte.

I en innledningsvis orientering for styret i Salten Brann (oktober 2021), ble følgende brann- og redningsvesen presentert som utvalg for sammenlikning (i henhold til oppsett i tilbud fra Bedriftskompetanse):

- Oslo kommunale brann- og redningsetat
- Rogaland brann og redning IKS
- Haugaland brann og redning IKS

Rapport: Benchmark Salten Brann IKS

- Trøndelag brann- og redningstjeneste IKS
- Drammensregionens brannvesen IKS
- Nordmøre og Romsdal brann og redning IKS

Disse brann- og redningsvesene (BR-vesene) var valgt ut ifra størrelse mht. antall ansatte samt at disse med unntak av Oslo kommunale BR alle var IKS-er. I møtet ble det fra styret gitt uttrykk for at man burde finne flere/andre brann- og redningsvesen som kunne være mer representative i forhold til Salten Brann IKS ut i fra geografi/demografi og som mindre organisasjoner.

Som følge av dette er det for det videre arbeidet valgt ut følgende primære sammenlikningsutvalg (Utvalgsgruppe 1):

- Haugaland brann og redningsvesen
- Nordmøre og Romsdal brann og redning IKS
- Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS
- Ålesund brannvesen KF
- Mosseregionen interkommunale brann og redning (del av Movar IKS)

Av hensyn til en helhetlig forståelse av enkelte parametere for sammenlikningen, er det likevel medtatt følgende brann- og redningsvesen som et sekundært utvalg (Utvalgsgruppe 2):

- Oslo kommunale brann- og redningsetat
- Rogaland brann og redning IKS
- Trøndelag brann- og redningstjeneste IKS
- Drammensregionens brannvesen IKS

Sammenlikningsgrunnlaget for Utvalg 2 bygger kun på data framkommet fra offentlig statistikk og publikasjoner på hjemmesider, årsrapporter ol.

2.2 Avgrensninger

Prosjektet har lagt til grunn følgende hovedspørsmål som grunnlag for en sammenlikning mellom Salten Brann og øvrige brann- og redningsvesen: «Er Salten Brann riktig organisert med hensyn til lederstruktur for heltids og deltids personell, og er organisering og lederstruktur kostnadmessig fornuftig ut i fra selskapets tjenester og forpliktelser overfor sine eiere og øvrige interessenter?»

1) Hva er forsøkt sammenliknet:

- Selskapsstruktur = interkommunalt selskap (IKS) eller kommunalt foretak (KF)
- Styresammensetning
- Antall administrative ledere heltid/deltid
- Stabsfunksjoner
- Antall eier-/ansvarskommuner
- Øvrige ansvarsforhold tilstøtende tjenestoområder/virksomheter (110-sentral, interkommunalt utvalg ved akutt forurensninger – IUA)
- Geografisk utbredelse (innbyggere, landareal)
- Antall brannstasjoner
- Antall brannobjekt

- 2) Hva er ikke sammenliknet:
- Detaljert økonomisk sammenlikning, avdelingsregnskap mv.
 - Fordeling ansatte (andel menn/kvinner, kasernering, mv.)
 - Status materiell
 - Status kompetanse, sertifiseringer mv.
 - Status stasjonsbygninger/depot

2.3 Variabler og usikkerhetsfaktorer

Tidlig i arbeidet med å framskaffe et sammenlikningsgrunnlag ble det klarlagt at for de enkelte brann- og redningsvesen er det store variasjoner mht. struktur, organisering, roller og ansvar, virksomhets- og ansvarsområde, økonomi/kostnadsføring, stab, geografi, befolkning/-tetthet, tilknytning til 110-sentral, Interkommunalt utvalg for akutt forurensning (IUA) mv. Disse variablene og usikkerhetsfaktorene er så vidt komplekse at det på dette grunnlaget kan konkluderes med at det per definisjon ikke finnes 2 helt like/sammenliknbare brann- og redningsvesen innenfor et representativt utvalg mot Salten Brann IKS. Vi kan heller ikke se at det finnes to helt like brann- og redningsvesen innenfor de 2 utvalgsgroppene.

Etter vår kunnskap var det relativt nylig iverksatt et større prosjekt i regi av Samfunnsbedriftene (arbeidsgiver- og interesseorganisasjon, herunder også for bransjen brann og redning) som hadde til hensikt å gjennomføre en sammenlikning av brann- og redningsvesen i Norge. Men (etter våre opplysninger) ble dette arbeidet avsluttet som følge av den store variasjon og kompleksitet innenfor virksomhetene, noe som bekrefter våre erfaringer. Vi har likevel forsøkt å framskaffe informasjon og kunnskap basert på et kvantitativt og kvalitativt grunnlag for denne benchmarken, som i sum kan gi svar på om Salten Brann er hensiktsmessig organisert og ledet på administrativt og operativt nivå.

3 Metodisk tilnærming

3.1 Kvantitativ analyse

Som angitt under kap. 2.2 Avgrensninger er det angitt del parametere og variabler som grunnlag for en kvantitativ analyse/sammenlikning, og hvor det presenteres et tallgrunnlag på de respektive selskapers hjemmesider, årsmeldinger ol. Enkelte selskap er også blitt spurt om tallmessige størrelser pr. epost.

I tillegg er det sendt ut en spørreundersøkelse (såkalt survey ved bruk av verktøyet SurveyMonkey) til Utvalgsgrope 1, hvor man er bedt om å svare på en del forhold rundt diverse nøkkeltall/parametere (se vedlagt kopi). På forhånd var det sendt ut en forespørsel pr. mail fra daglig leder i Salten Brann til lederne i de utvalgte brann- og redningsvesen om å delta i undersøkelsen, og at man ved å delta også ville kunne motta kopi av rapport for Salten Branns benchmark. Alle BR-vesen i Utvalg 1 svarte positivt på denne forespørselen med unntak av Mosseregionen BR (MIB) hvor man dessverre ikke oppnådde kontakt/svar. MIB er likevel medtatt i benchmarken, men da utelukkende på grunnlag av data funnet på hjemmesider og andre offentlige kilder. Selve spørreundersøkelsen ble gjennomført i løpet av februar – mars 2022.

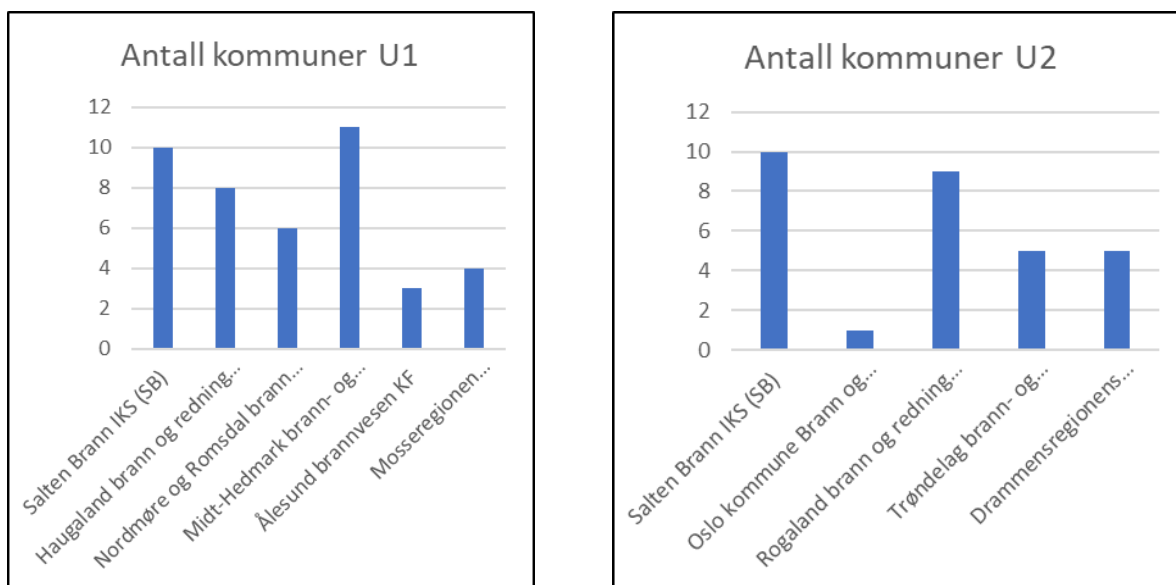
3.2 Kvalitativ analyse

I henvendelsen fra daglig leder i Salten Brann til virksomhetene i Utvalgsguppe 1, ble det samtidig bedt om at man kunne stille til et oppfølgende møte/intervju (pr. Teams) for å avstemme og utdype besvarelsene fra spørreundersøkelsen. Også her var svarene positive til dette, og det ble i løpet av oktober – november gjennomført Teams-møter med brannsjefene i Utvalgsguppe 1 (minus MIB) basert på en forutgående intern gjennomgang av besvarelsene fra spørreundersøkelsen. På forhånd hadde respondentene fått forelagt hvilke områder/tema som det var spesielt ønskelig å få utdypet, men også at det var mulighet for diskusjoner og avklaringer om andre tema.

4 Funn, drøftinger

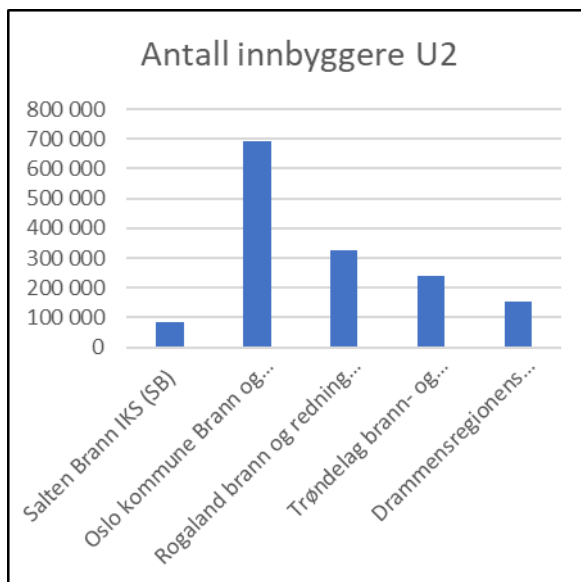
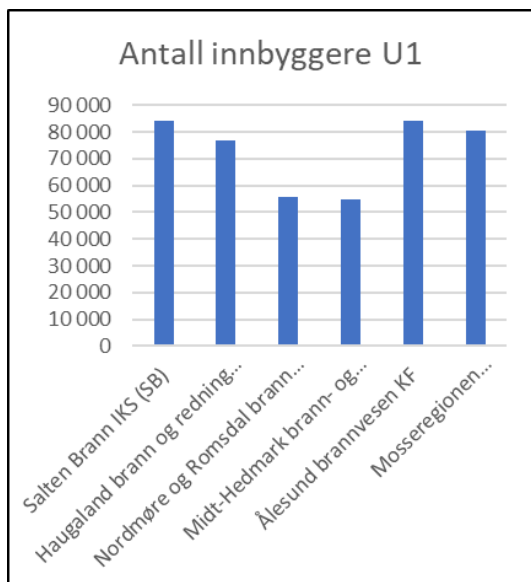
4.1 Kvantitativ analyse – grunndata

4.1.1 Geografi, befolkning (antall innbyggere)



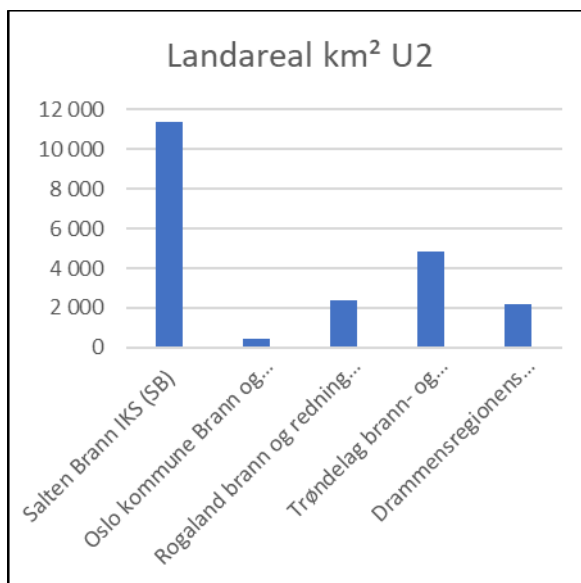
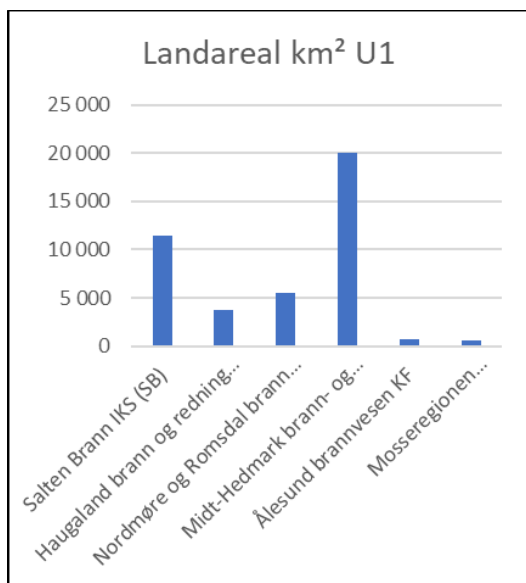
Figur 2 Eier-/ansvarskommuner Utvalgsguppe 1 og 2

Figur 2 viser at det i Utvalgsguppe 1 (U1) er stor spredning i antall ansvarskommuner. Midt-Hedmark BR har flest kommuner (11), mens Ålesund BV har kun 3 og hvor gjennomsnittet for U1 er 7 kommuner. I Utvalgsguppe 2 (U2) har Rogaland BR 9 kommuner, mens gjennomsnittet (ekskl. Salten Brann og Oslo BV) er 6 kommuner. Antall kommuner anses som relevant som sammenlikningsgrunnlag både i fht. administrativ og operativ ledelse, internt og eksternt. For nærmere beskrivelse/oversikt over hvilke kommuner som inngår i de enkelte brann – og redningsvesen (Utvalgsguppe 1), vises det til vedlegg (1-4).



Figur 3 Antall innbyggere region*
 (*) Kilde = SSB Statistikkbanken tabell 11342

Som man ser av *Figur 3* har Salten Brann et ansvarsområde med ca. samme antall innbyggere som Ålesund BV, Haugaland BR og Mosseregionen BR, men noe høyere enn Nordmøre og Romsdal BR og Midt-Hedmark BR i Utvalgsgruppe 1. Sammenliknet med Utvalgsgruppe 2 er Salten Brann til dels vesentlig mindre målt i antall innbyggere.



Figur 4 Landareal ansvarsområde*

(*) Kilde = SSB Statistikkbanken tabell 11342

Figur 4 viser at Salten Brann har et stort landareal som ansvarsområde både sett i sammenheng med Utvalgsgruppe 1 (hvor Midt-Hedmark BR er desidert størst), og spesielt opp mot Utvalgsgruppe 2. Perspektivet om landareal anses relevant i et administrativt og operativt lederperspektiv for beredskap. Dette bl.a. iht. krav om innsatstid for utrykning iht. §22 i Forskrift om organisering, bemanning og utrustning av brann- og redningsvesen og nødmeldesentralene (Brann- og redningsvesenforskriften). Noe som igjen påvirker mannskap/beredskapsstyrke (ref. kap. 4.1.2),

Rapport: Benchmark Salten Brann IKS

materiell samt antall og plassering av brannstasjoner (ref. kap. 4.1.3). Se vedlegg 7 for grafisk framstilling av ansvarsområder.

4.1.2 Organisering, struktur
Organisasjonsstruktur, administrativ og operativ ledelse, avdelinger

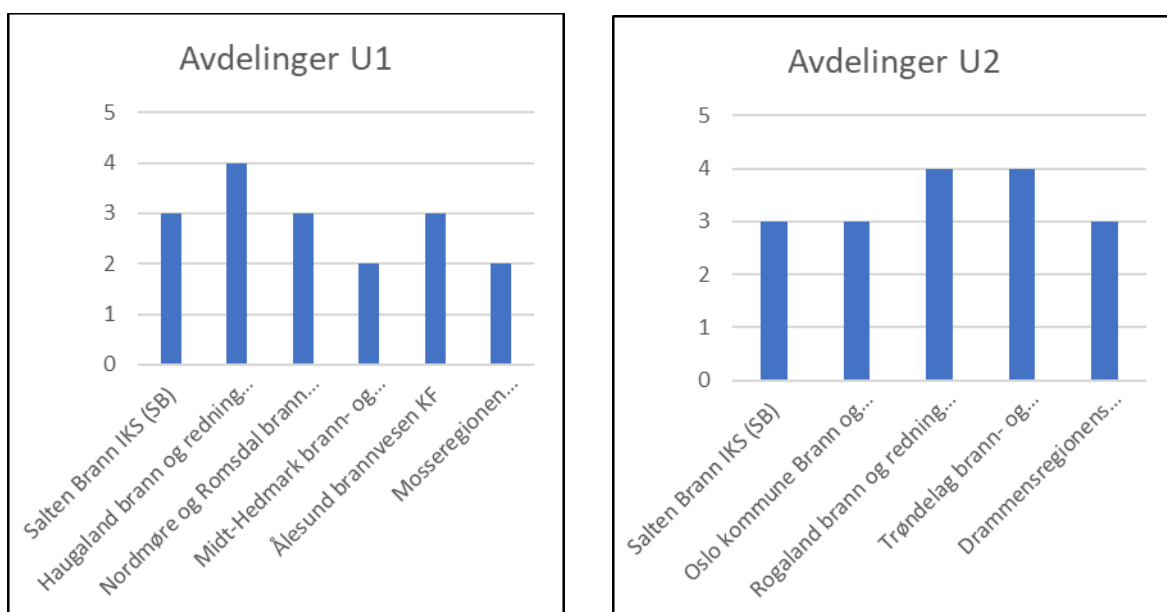
Når det gjelder organisasjonsstruktur/-kart viser vi til vedlegg for Utvalgsgruppe 1. Som det framgår her er det en viss likhet i oppbygging mht. overordnet ledelse, stab/støtte-funksjoner, forebyggende og beredskap (se under). Likevel er det også ulikheter på disse nivå, og ikke minst mht. seksjoner og funksjonsnivå under disse igjen. Det samme gjelder hvordan man har definert administrativ og operativ ledelse, noe som medfører at det ikke er satt opp en tabellarisk/grafisk sammenlikning av antall ledere/administrative funksjoner, da dette vil kunne oppfattes misvisende.

B&R-selskap	Avdelinger	Adm.ledelse	Operativ ledelse	Stab/adm.
Salten Brann	Beredskap, forebyggende, 110 Nordland	Brannsjef/daglig leder, Ass. brannsjef/ ass. daglig leder, avd.leder beredskap, avd.leder forebyggende, avd.leder 110 Nordland	NK Beredskapsavdeling, 4 brigadeledere, kompetanseleder, materielleleder, leder feierseksjon, teknisk støtte 110 Nordland	HR-sjef, Kvalitets- og HMS- leder, sekretær, kontormedarbeider. Kjøp av støttetjenester innenfor økonomi, IKT, HR og arkiv av Bodø kommune
Haugaland BR	Beredskap, forebyggende, logistikk, administrasjon	Brannsjef, avd.l. logistikk, avd.l. beredskap, avd.l. forebyggende, avd.l. økonomi, avd.l. personal, områdeleder bolig	Områdeleder Øst, områdeleder Vest, brigadeledere (4 stk.)	Økonomimedarbeider, koordinator
Nordmøre og Romsdal BR	Beredskap, forebyggende	Brann og redningssjef/ daglig leder, varabrannsjef/leder beredskapsavdelingen, leder forebyggende avdeling.	Seksjonsleder deltid (rapporterer til leder beredskap. Og er også nestleder beredskapsavdelingen). Området til NORBR er delt geografisk inn i 3. Hvert område har vaktordning med overordnet vakt/innsatsledere - (4 x 3 = 12 innsatsledere - 0.1 funksjonen).	Administrasjonskonsulent og informasjonskommunikasjonsansvarlig. Kjøper tjenester som regnskap, økonomi, ikt, personal, innkjøp ol av Molde kommune.
Midt-Hedmark BR	Administrasjon, forebyggende, beredskap	Brannsjef og stabssjef, lede administrasjonens arbeid, avd.leder forebyggende inkl. feierseksjonen, avd.leder beredskap	Seksjonssjef forebyggende (feiring). 1 ass.leder beredskap, 2 overbrannmestere (1,5 ÅV) ansvar for deltidsstasjoner med mannskap., 1 Fagansvarlig materiell/ kjt.	1 Kontorleder (Post, HR, servicedesk og Komtek feiring. 1 økonomirådgiver - regnskap og budsjett
Ålesund BV	Beredskap, forebyggende, stab	1 brannsjef, 1 varabrannsjef, tre avdelingsledere, seksjonsleder	5 personer i overordnet vakt, 4 brigadeledere, 4 underbrannmestere,	Materialforvalter, IUA rådgiver, to konsulenter, seksjonsleder kurs og

B&R-selskap	Avdelinger	Adm.ledelse	Operativ ledelse	Stab/adm.
		administrasjon, seksjonsleder drift- og logistikk, seksjonsleder kurs og kompetanse, seksjonsleder forebyggende, seksjonsleder boligsikkerhet, seksjonsleder beredskap heltid, seksjonsleder beredskap deltid.	ca. 30 utrykningsledere i deltid.	kompetanse (1 instruktør vakant).

Tabell 1 Organisering, ledelse, avdelinger

Se vedlegg 6 for organisasjonskart Utvalgsgruppe 1 og 2.



Figur 5 Antall avdelinger

Figur 5 viser at antall avdelinger i all hovedsak relativt likt mellom Utvalgsgruppe 1 og 2 . Alle brann- og redningsvesen har avdelinger for beredskap og forebygging, som var i samsvar med tidligere dimensjoneringsforskrift. Kravet i den nye Forskrift om organisering, bemanning og utrustning av brann- og redningsvesen og nødmeldesentralene (brann- og redningsvesenforskriften) angir i § 6. Grunnlag for organisering, bemanning og utrustninger:

Kommunen skal organisere, bemanne og utruste brann- og redningsvesenet på bakgrunn av en

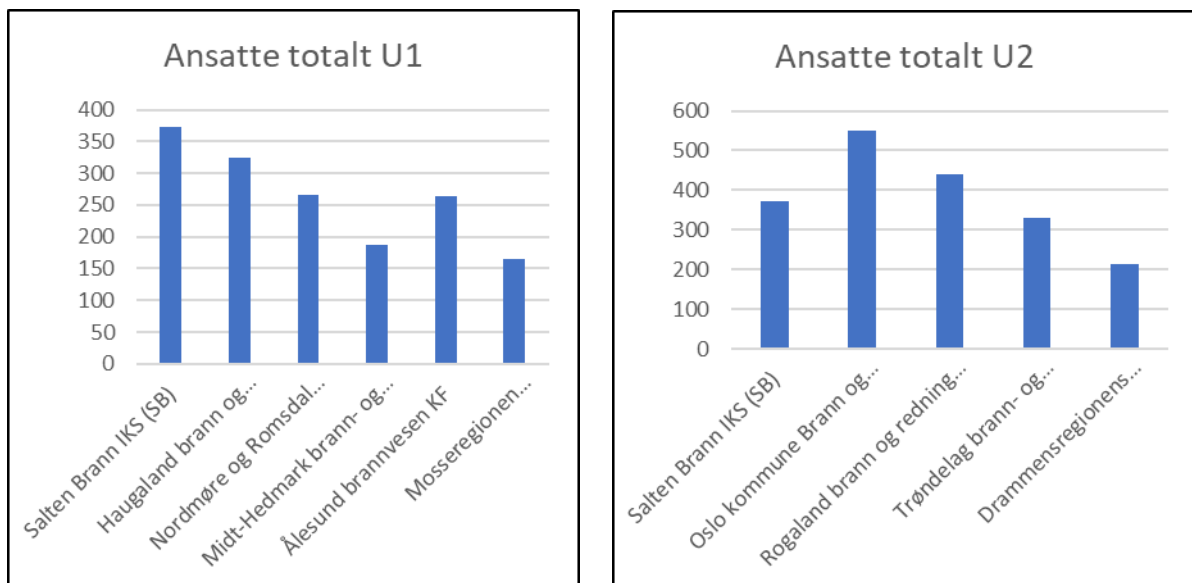
- a) risiko- og sårbarhetsanalyse
- b) forebyggendeanalyse, og
- c) beredskapsanalyse

I tillegg til avdelinger for beredskap og forebygging (samt ledelse/stab mv.) har de ulike brann- og redningsvesen ulike tilknytninger til alarmsentraler. Salten Brann er som kjent vertskap for 110 Nordland og som inngår som en egen avdeling i selskapet. Rogaland BR har Alarmsentral brann Sør-Vest som en del av sin organisasjon, og som også dekker ansvarsområdet til Haugaland BR (samt øvrige kommuner i fylkene Vestland og Agder). For Nordmøre og Romsdal BR samt Ålesund BV, er disse tilsluttet Møre og Romsdal 110-sentral KF, og som er alarmsentral for fylkene Nordmøre,

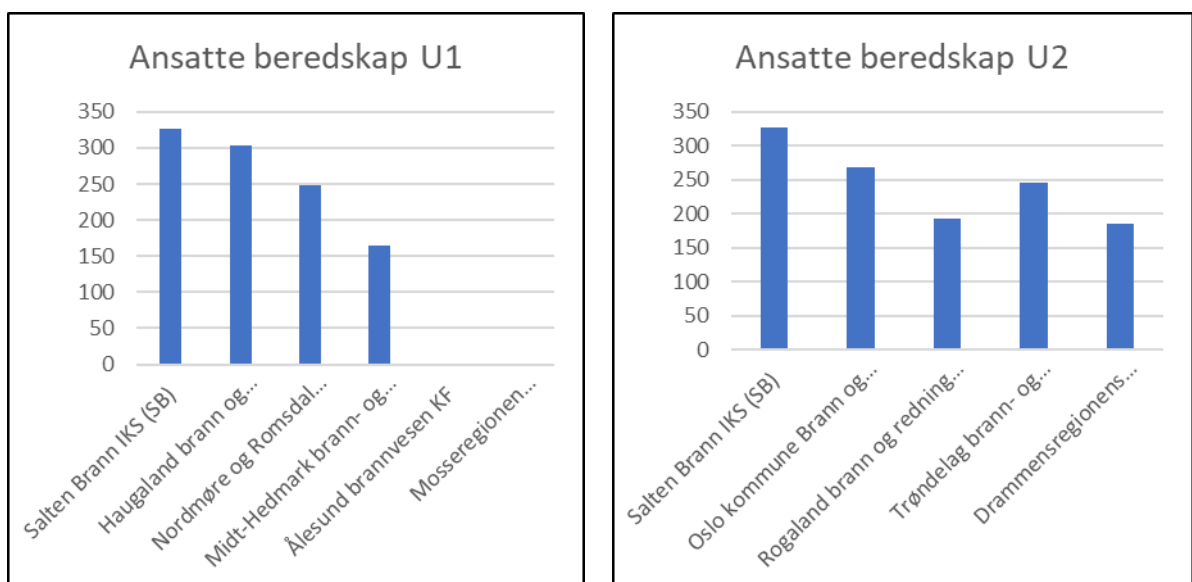
Rapport: Benchmark Salten Brann IKS

Romsdal og Sunnmøre. Trøndelag BR er tilsluttet Midt-Norge 110-sentral IKS. Alarmsentral Brann Innlandet dekker ansvarsområdet til Midt-Hedmark BR samt øvrige kommuner i Innlandet fylke.

Gjennom kartleggingen er det framkommet store ulikheter hvordan bl.a. kompetansebygging, stabstjenester, bygningsforvaltning stasjoner mv. er organisert (se vedlegg organisasjonskart pr. brann- og redningsvesen). Sentralt i analysen vedrørende organisering er hvordan administrativ og operativ ledelse er forankret mht. mandat, ansvar og roller. Også her er det store variasjoner knyttet til fordelingen av disse oppgavene både horisontalt og vertikalt i virksomhetene.

Ansatte/årsverk


Figur 6 Antall ansatte*

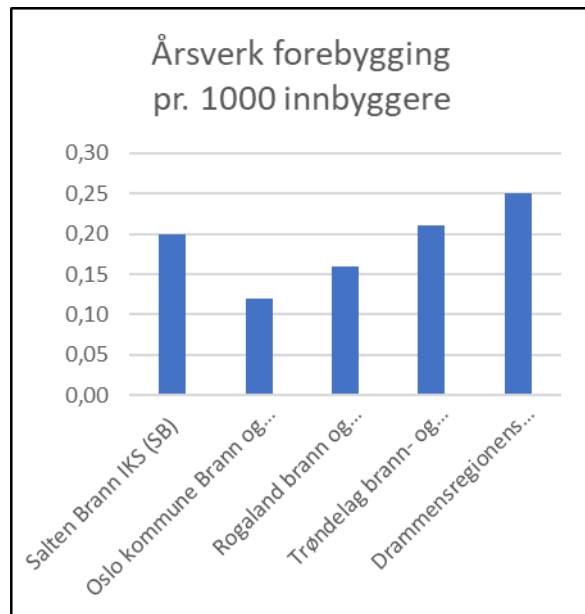
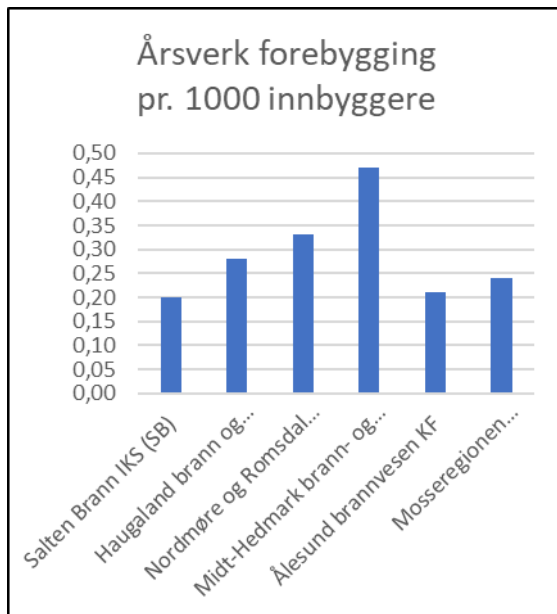


Figur 7 Antall ansatte beredskap*

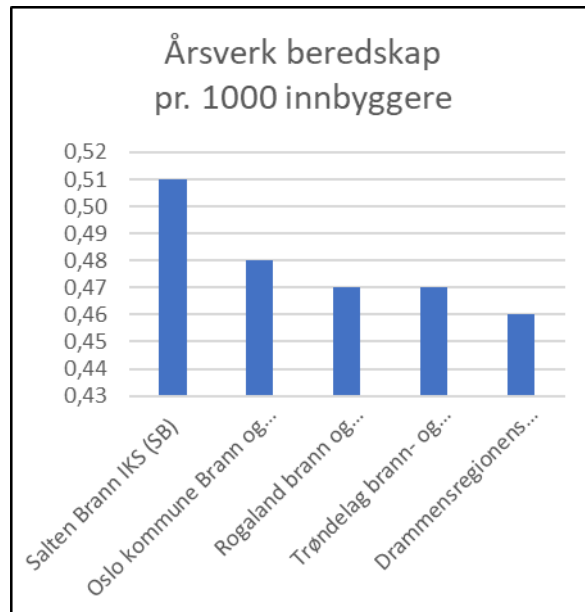
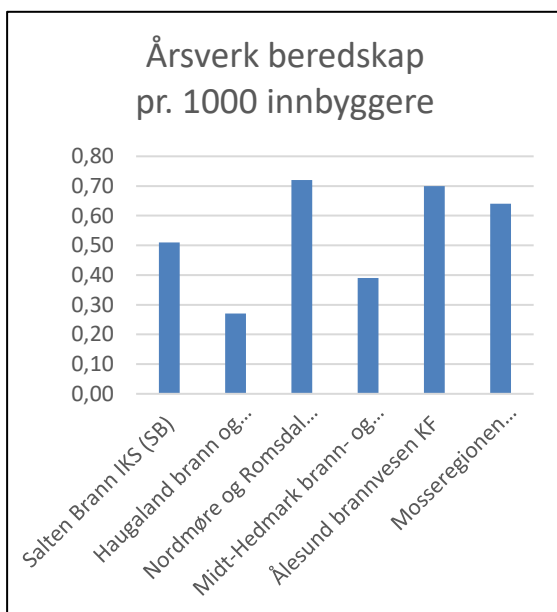
(*) Kilde = årsberetninger for de enkelte brann- og redningsvesen

Rapport: Benchmark Salten Brann IKS

For antall ansatte (totalt, *Figur 6*) er Salten Brann størst sammenliknet med Utvalgsgruppe 1, og tredje størst i Utvalgsgruppe 2. Når det gjelder beredskap (*Figur 7*) er Salten Brann størst både i Utvalgsgruppe 1 og 2.



*Figur 8 Antall årsverk forebygging pr. 1000 innbyggere**



*Figur 9 Antall årsverk beredskap pr. 1000 innbyggere**

(*) Kilde: SSB Statistikkbanken tabell 11997 og 12058

Figur 8 og 9 viser antall årsverk pr. 1000 innbyggere for hhv. forebygging (funksjon 338) og beredskap (funksjon 339) ifølge SSB Statistikkbanken (tabell 11097 og 12058). *Figur 8* viser at Salten Brann har lavest antall ansatte innenfor forebygging pr. 1000 innbyggere sammenliknet med Utvalgsgruppe 1. I U1 er det stort sprang mellom rapporterte tall for hhv. Salten Brann (0,20 pr. 1000 innbyggere) og Midt-Hedmark BR (0,47 pr. 1000 innbyggere). Til gjengjeld omfatter Salten Brann et område med ca. 84.000 innbyggere mot ca. 55.000 innbyggere for Midt-Hedmark BR (ref. *Figur 3*), men hvor Midt-Hedmark til gjengjeld har et landareal på ca. 20.000 m² mot Saltens ca. 11.400 m² (ref. *Figur 4*).

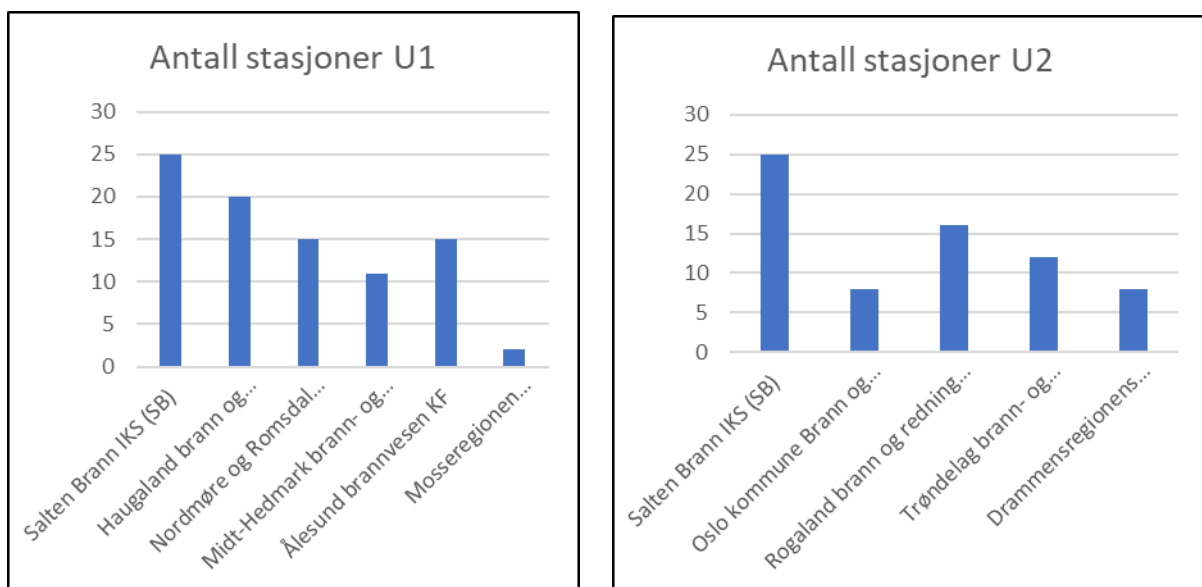
Rapport: Benchmark Salten Brann IKS

Sammenliknet med Utvalgsgruppe 2 ligger Salten Brann omtrent likt med Trøndelag BR, noe lavere enn Drammensregions BR samt høyere enn Rogaland BR og Oslo BR.

Figur 9 viser at Salten Brann ligger «midt på treet» sammenliknet med Utvalgsgruppe 1 for antall årsverk innen beredskap (funksjon 339) pr. 1000 innbyggere. Sammenliknet med Utvalgsgruppe 2 er Salten Brann litt høyere enn gjennomsnittet, dvs. 0,51 ÅV mot snitt 0,47 ÅV.

Antall ansatte/årsverk totalt og innen beredskap anses relevant mht. så vel administrativ som operativ ledelse, og med hensyn til behov for stabstjenester (HMS, IKT, økonomi, kompetanse). Som det framgår av Figur 6 har Salten Brann et høyt antall ansatte, herunder deltids ansatte/ konstabler under Beredskapsavdelingen (funksjon 339), men har samtidig ikke et høyt antall årsverk pr. 1000 innbyggere. Samtidig er det et faktum at det fra et ledelsesmessig synspunkt krever stor innsats med så vidt mange ansatte/konstabler i deltidsstilling, da det for mange oppgaver er tilnærmet like arbeidskrevende å følge opp en ansatt i lav stillingsprosent som en heltidsansatt. Etableringen av brigadelederstrukturen var da også et resultat av behovet for tettere oppfølging og oppstramming av øvelse og trening for deltidsmannskapene. Dette behovet er ikke blitt mindre i forbindelse med etableringen av ny brannordning med økt antall timer til øving og trening for deltidsmannskapene.

4.1.3 Stasjoner



Figur 10 Antall stasjoner

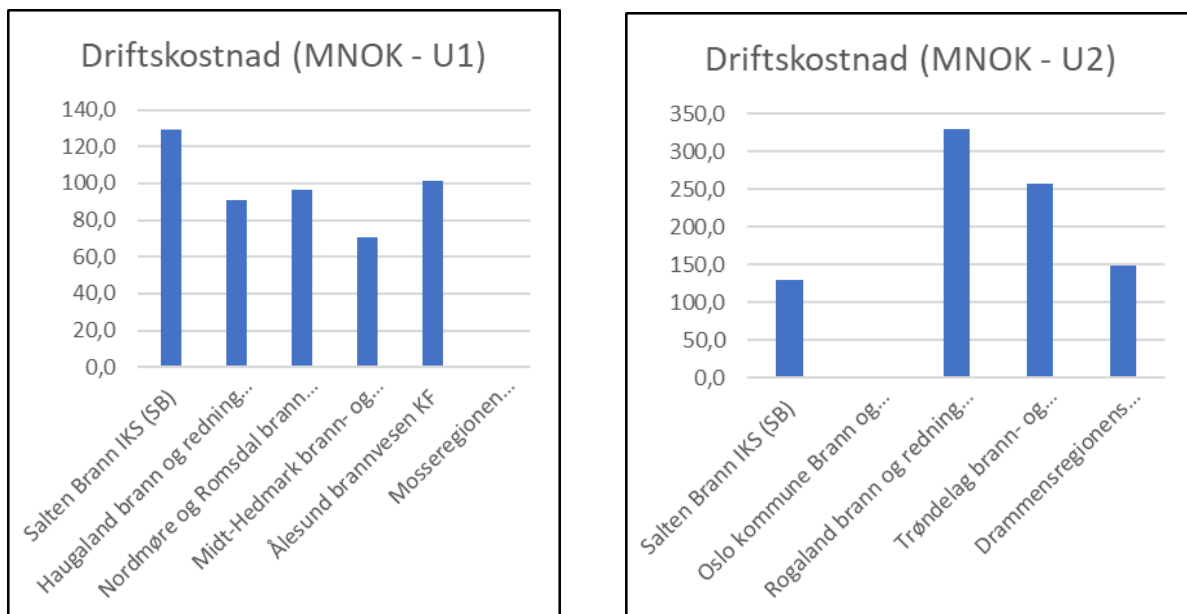
Som det framkommer av Figur 10 Antall stasjoner har Salten Brann definitivt flest antall stasjoner både sammenliknet med Utvalgsgruppe 1 og Utvalgsgruppe 2. Bakgrunnen for antall stasjoner er som omtalt i kap. 4.1.1 spesielt knyttet til landareal samt krav fra Brann- og redningsvesenforskriften.

Sett i sammenheng med administrativ og operativ ledelse for Beredskapsavdelingen samt behov for stabsfunksjoner, er det spesielt relevant å vurdere antall stasjoner opp mot både antall eierkommuner (ref. kap. 4.1.1) og ansatte (spesielt deltid, ref. kap. 4.1.2). Selv om det er eierkommunene som har ansvaret for bygningsmassen og teknisk beskaffenhet, er det likevel en vesentlig andel administrativ og operativ ressursbruk av ledelse opp mot løpende drift og utviklingsbehov av stasjonene i fht. teknisk/bygningsmessig beskaffenhet og funksjonalitet (ofte omtalt som FDVU – forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling). Arbeidet med byggforvaltning/FDVU

Rapport: Benchmark Salten Brann IKS

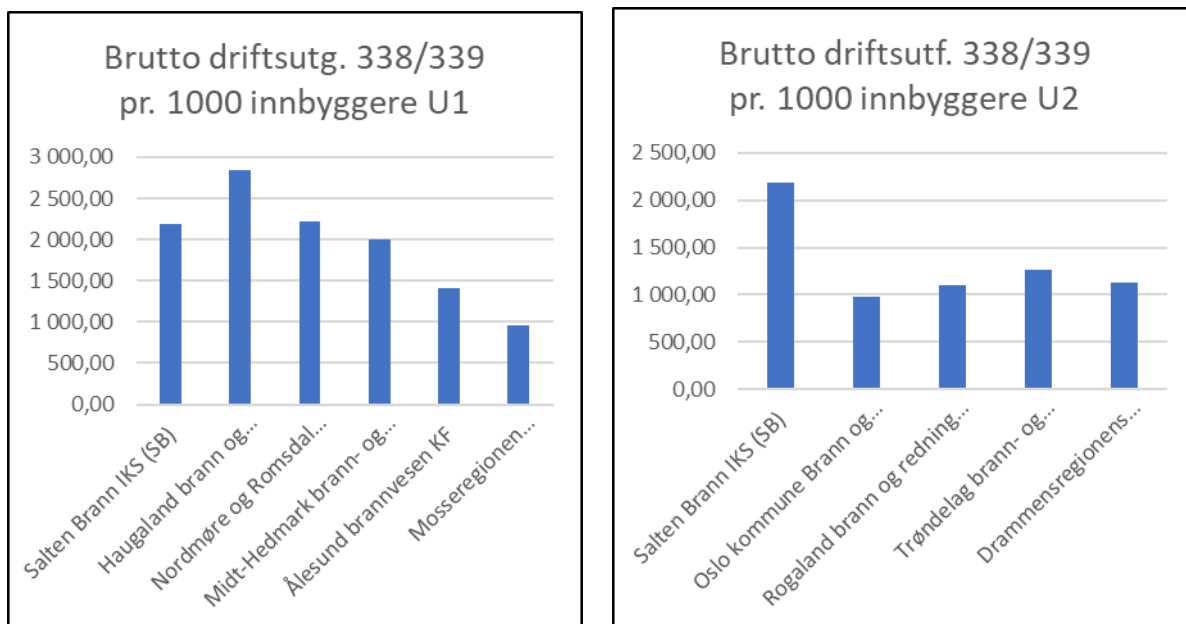
er svært krevende og det er en kjensgjerning at det svært ofte er store bygningsmessige etterslep grunnet manglende vedlikehold og/eller nødvendige oppgraderinger for å imøtekomme nye krav og standarder. Det er ikke gjennomført noen direkte kartlegging av hvordan byggforvaltning/FDVU er ivaretatt innenfor brann- og redningsvesene i Utvalgsgruppe 1 og 2, men det er avdekket at Haugaland brann og redning ivaretar byggforvaltning som én av sine oppgaver (se kap. 4.4. samt vedlegg 1).

I tillegg til arbeidet relatert til byggforvaltning er antall stasjoner også relevant opp mot gjennomføring og oppfølging av verneunder, samt ivaretagelse av materiell og mannskap.

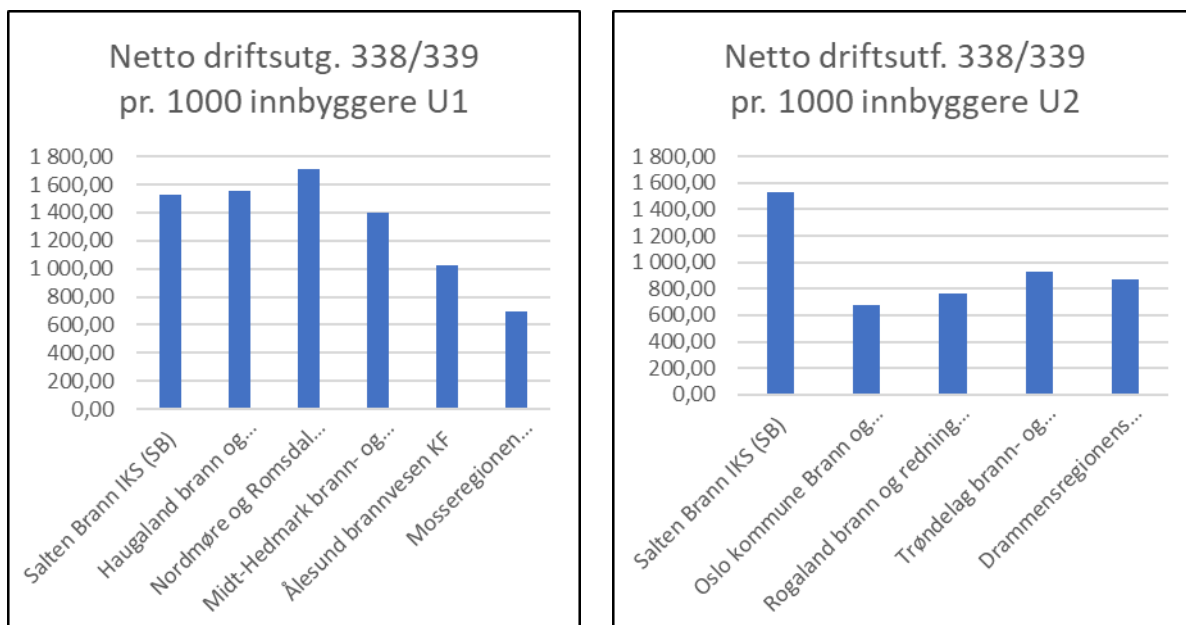
4.1.4 Økonomi - driftsutgifter


Figur 11 Brutto driftskostnader*

(*) Kilde = Beløpene er delvis hentet fra årsmeldinger og fra Proff Forvalt med NACE-kode 84.250 Brannvern (årstall 2020). Tallene er ikke kvalitetssikret opp mot de enkelte brann- og redningsvesen og det tas derfor forbehold om eventuelle feil i disse.



Figur 12 Brutto driftsutgifter funksjon 338 og 339 pr. 1000 innbyggere*



Figur 13 Netto driftsutgifter funksjon 338 og 339 pr. 1000 innbyggere*

(*) Kilde = SSB Statistikkbanken tabell 11997. **NB!** tallene er et gjennomsnitt for de enkelte deltaker-/ansvarskommuner og er ikke vektet mht. antall innbyggere pr. kommune. Tallene vil derfor ikke være helt korrekt samlet pr. brann- og redningsvesen. Se også tabell 1-4 under.

Som det framkommer av Figur 11 har Salten Brann den høyeste brutto driftskostnad for Utvalgsgruppe 1, mens selskapet har lavest driftskostnad i Utvalgsgruppe 2. Hvis man sammenlikner brutto driftsutgifter for funksjon 338 og 339 (SSB tabell 11997) pr. 1.000 innbyggere framkommer det at Salten Brann ligger litt høyere enn snittet for Utvalgsgruppe 1 (kr 2.184 mot 1.936), men betydelig høyere enn snittet for U2 (ca. dobbelt så høyt). Netto driftsutgifter (Figur 13) viser omtrent samme forholdstall som for brutto driftsutgifter, men noe lavere for Haugaland BR.

	Salten Brann IKS				
Netto driftsutgifter til funksjon 338 og 339 pr. innbygger, konsern (kr)	1804 Bodø	1 160	1 063	1 201	-21,4 %
	1837 Meløy	1 258	1 346	1 283	-16,0 %
	1838 Gildeskål	1 755	1 505	1 733	13,4 %
	1839 Beiarn	1 798	1 747	1 766	15,6 %
	1840 Saltdal	1 157	1 257	1 212	-20,7 %
	1841 Fauske - Fuosso	1 050	1 008	1 119	-26,8 %
	1845 Sørfold	1 346	1 585	1 571	2,8 %
	1848 Steigen	1 137	1 170	1 331	-12,9 %
	1857 Værøy	3 191	3 285	2 630	72,1 %
	1875 Hamarøy	.	1 370	1 436	-6,0 %
Snitt pr. år		1 385	1 534	1 528	1 528,20

Tabell 2 Netto driftsutgifter forebygging og beredskap pr. innbygger - Salten Brann IKS*

	Haugaland brann og redning IKS				
Netto driftsutgifter til funksjon 338 og 339 pr. innbygger, konsern (kr)	1134 Suldal	1720	1842	1660	6,6 %
	1145 Bokn	2126	2158	1732	11,2 %
	1146 Tysvær	1561	1152	1118	-28,2 %
	1149 Karmøy	1053	1127	1131	-27,4 %
	1151 Utsira	2788	2531	3250	108,8 %
	1160 Vindafjord	1069	1002	1101	-29,3 %
	4611 Etne	.	1270	1407	-9,6 %
	4612 Sveio	.	1090	1056	-32,2 %
Snitt pr. år		1720	1522	1557	1 556,88

Tabell 3 Netto driftsutgifter forebygging og beredskap pr. innbygger - Haugaland brann og redning IKS*

	Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS				
Netto driftsutgifter til funksjon 338 og 339 pr. innbygger, konsern (kr)	3419 Våler (Hedmark)	.	1 309	1 308	-6,4 %
	3420 Elverum	.	957	996	-28,7 %
	3421 Trysil	.	1 167	1 172	-16,1 %
	3423 Stor-Elvdal	.	1 430	1 388	-0,6 %
	3424 Rendalen	.	1 762	1 741	24,7 %
	3425 Engerdal	.	1 850	1 867	33,7 %
	3426 Tolga	.	1 191	1 252	-10,4 %
	3427 Tynset	.	1 263	1 295	-7,3 %
	3428 Alvdal	.	1 334	1 302	-6,8 %
	3429 Follidal	.	1 653	1 646	17,8 %
Snitt pr. år		0	1 392	1 397	1 396,70

Tabell 4 Netto driftsutgifter forebygging og beredskap pr. innbygger – Midt-Hedmark BR*

	Trøndelag brann- og redningstjeneste IKS				
Netto driftsutgifter til funksjon 338 og 339 pr. innbygger, konsern (kr)	5001 Trondheim	819	769	859	-7,4 %
	5021 Oppdal	929	898	948	2,2 %
	5022 Rennebu	1 149	1 040	885	-4,6 %
	5031 Malvik	930	887	933	0,6 %
	5054 Indre Fosen	1 058	902	1 014	9,3 %
Snitt pr. år		977	899	928	927,80

Tabell 5 Netto driftsutgifter forebygging og beredskap pr. innbygger – Trøndelag BR IKS*

(*) Kilde = SSB Statistikkbanken tabell 11997

Som det framkommer av tabell 1-4 ovenfor, er det til dels betydelige forskjeller for rapporterte netto driftsutgifter funksjon 338 og 339 pr. 1000 innbyggere (det samme gjelder brutto driftsutgifter). Dette både internt for kommunene innenfor de respektive brann- og redningsvesen, samt mellom BR-vesene.

Det er ikke gjennomført noen kartlegging og analyse av årsaker til variasjonene i brutto eller netto driftsutgifter mellom de ulike brann- og redningsvesene, eller internt mellom hver enkelt kommune. Dette er et komplisert arbeide hvor man må inn i hver enkelt kommunes regnskapsføring for å se hvilke kostnader som føres og fordeles hvor. Forklarringsvariabel kan være bl.a. registrering av kostnader til bygningsforvaltning (inkl. finans, drift, vedlikehold mv.) av brannstasjoner og administrative bygg, samt hvordan administrative kostnader fordeles mellom ulike sektorer i kommunen.

I rapporten *Økonomianalyse Bodø kommune 2018* utført av Agenda Kaupang (2019) ble netto utgifter til brannvesen for Bodø oppgitt til kr 1.000 pr. innbygger. Kilden for dette beløpet er i rapporten oppgitt som KOSTRA, men hvor tabellnummer er ikke oppført. Vi antar likevel at beløpet gjelder er iht. SSB tabell 11997/12058, selv om Bodø for 2018 står oppført med kr 1.064 pr. innbygger. I så fall er økningen fra 2018 – 2021 for Bodø kommune på kr 48 (4,5 %). I rapporten sammenliknes Bodø med bl.a. Drammen kommune og KOSTRA-gruppe 13 (EKG 13, som Bodø kommune på daværende tidspunkt hørte inn under). Her konkluderes det med at Bodø kommune brukte tilsvarende 17 millioner kroner mer på brannvern enn gjennomsnittet for kommuner i EKG13, og 27 millioner kroner mer enn Drammen kommune.

Fra Agenda Kaupang understrekes det likevel at KOSTRA ikke gir nærmere forklaring på (de høye) utgiftene, og at det er mye «hestehandel» mellom kommuner som inngår i denne type samarbeid (dvs. IKS). Denne uttalelsen er helt i samsvar med våre erfaringer rundt rapportering i KOSTRA, og at man ikke uten videre kan sammenlikne tall mellom kommuner eller gjennomsnitt KOSTRA-grupper. Dette fordi det som tidligere omtalt erfaringsmessig kan være store forskjeller på hvordan ulike kostnader fordeles internt i kommunene og/eller rapporteres inn i KOSTRA. Bedriftskompetanse har over mange år gjennomført et stort antall økonomiske analyser i en rekke kommuner, og vår

tilnærming på generelt grunnlag er at «KOSTRA gir ingen eksakte svar, men gir grunnlag for å stille spørsmål». Dvs. at for å kunne få et korrekt sammenlikningsgrunnlag er nødt til å gå inn i regnskapene til hver enkelt kommune for å avstemme forutsetningen for de tall som ligger der.

4.2 Kvalitativ analyse

Den kvalitative analysen bygger i all hovedsak på opplysninger mottatt gjennom omtalte survey for Utvalgsgruppe 1 (ref. kap. 3.1) og som er supplert gjennom intervju/oppfølgende møte med de deltakende BR-vesen (ref. kap. 3.2). Fra de ulike virksomhetene stilte følgende personer:

- Dag Botnen, Brannsjef, Haugaland Brann og redning IKS
- Alf Magne Smørholm, Brann og redningssjef, Nordmøre og Romsdal Brann og redning IKS
- Trond Joar Kjenstadbakk, Brannsjef, Midt-Hedmark Brann og redning IKS
- Sindre Egeness, Konstituert brannsjef, Ålesund brannvesen KF

Fra Salten Brann deltok (alle møter):

- John-Ivar Strøm, HR-leder
- Tore J. Nordli, NK Beredskapsavdelingen (unntatt møte Midt-Hedmark BR)
- Kjetil Woje, Seniorrådgiver, Bedriftskompetanse AS

Som tidligere nevnt er det et faktum at ingen av de utvalgte BR-vesen i Utvalgsgruppe 1 (eller Utvalgsgruppe 2) er direkte sammenliknbar ut i fra en helhetlig vurdering. Heller ikke mellom enhetene i U1 og U2. Det er likevel gjort et forsøk på å framstille hvilke elementer som er sammenliknbare og hvilke som avviker opp mot struktur og organisering i Salten Brann. Dette er beskrevet i kap. 4.4 Sammenliknende analyse.

4.3 Planverk Salten Brann IKS

I de påfølgende kapitler beskrives kort aktuelle planverk for Salten Brann som påvirker organisering, struktur samt administrativ og operativ ledelse av beredskapsavdelingen.

4.3.1 Virksomhetsstrategi

I Salten Brann sin Virksomhetsstrategi 2018 – 2021 og som også påvirker administrasjon og ledelse av Beredskapsavdelingen, er bl.a. følgende mål definert og i større eller mindre grad iverksatt:

- Hovedmål 2 - Etablere effektiv beredskap ved store hendelser
 - o *Strategi 2.4 - Etablere enhetlig ledelsessystem (ELS)*
Salten Brann har siden 2018 gjennomført store grep bl.a. ved implementering av brigadestruktur.
- Hovedmål 4 - Tilby tjenester til relevante offentlige virksomhet og kommuner
 - o *Strategi 4.2 - Foretrukket kursleverandør*
Etter implementering av ny virksomhetsstrategi ble det påbegynt en prosess med sikte på å utvikle en egen forretningsplan for kurs og kompetanseleveranser. Det ble også påbegynt kalkyler og beregninger for inntekts- og kostnadsbildet. Imidlertid innså man etter kort tid at det var for kapasitetsmessig krevende å utvikle kurs- og kompetanseområdet parallelt med forretningsmodelleringen for økt salg innenfor alarmovervåkning.
- Hovedmål 7 - Kvalitets- og forbedringsprogram for effektiv drift – «Brann 2020»

- *Strategi 7.5 - Selskapet skal kvalifisere til ISO 9001/2015*
Salten Brann er etter implementeringen sertifisert på ISO 9001- Kvalitetsledelsessystem, 45001:2018 – Ledelsessystemer for arbeidsmiljø samt ISO 14001 – Miljøledelse. Arbeidet med disse sertifiseringene er svært ressurskrevende hvor også Beredskapsavdelingen har måttet bidra med lederressurser i så vel utarbeidelse, implementering og oppfølging av standardene.

4.3.2 Brann-ROS 2020

Arbeidet med gjennomføring av prosjektet Brann-ROS 2020 har vært ressursmessig krevende for Beredskapsavdelingen så vel direkte som indirekte gjennom deltakelse i prosessmøter med eierkommuner samt i utarbeidelse av dokumentasjon og samlet rapport. Dette har mao. i denne tidsperioden krevd betydelig deltakelse av administrativ ledelse.

4.3.3 Brannordning eierkommuner

Tilsvarende som for Brann-ROS 2020, har prosessen relatert til ny brannordning for selskapets eierkommuner vært ressursmessig krevende for Beredskapsavdelingen. Ikke minst gjelder dette kartlegging av status og utviklingsbehov innenfor kompetanse, materiell og stasjoner for å kunne møte forventningene til tjenesteleveranser som følge av den nye brannordningen. Det vises her til egne plandokument og saksframlegg vedtatt i styret og representantskapet, og som nå skal implementeres for perioden 2023-2026. Også implementeringen er ledelsesmessig ressurskrevende for Beredskapsavdelingen og som vil påvirke samlet behov for så vel administrativ som operativ ledelse i hele planperioden.

4.4 Sammenliknende analyse

Korrelasjonsanalyse handler om å vurdere korrelasjon (samvariasjon) mellom variabler, og er i utgangspunktet en kvantitativ/statistisk analyse av sammenhenger mellom variablene. I benchmarkanalysen er det ikke et statistisk grunnlag til å kunne gjennomføre en faglig fundert korrelasjonsanalyse. Samtidig er det grunn til å anta en direkte sammenheng mellom ulike variabler som f.eks. behov for ledelsesmessig kapasitet (strategisk/utviklingsmessig og operativt) sett i sammenheng med variabler som antall og fordeling av ansatte heltid/deltid, antall og status for stasjoner, status materiell og kompetanse, antall eier-/ansvarskommuner, rapportering styre og eiere/representantskap m.fl.

Gitt at det er et visst omfang av ulike oppgaver og aktiviteter som må håndteres i et ledelsesmessig perspektiv, så vel administrativt som operativt, utviklings- og driftsmessig, blir det sentrale spørsmålet hvordan disse oppgavene og aktivitetene fordeles på ulike ansvarsnivå og roller. Det vil selvsagt kunne være elementer av effektivitet og produktivitet mht. å håndtere og skape god flyt i de ulike arbeidsprosesser. Og som igjen vil påvirke samlet ressursbruk og kapasitetsbehov, samt hvordan oppgaver og aktiviteter er organisert. Dersom det bl.a. er stramme og eventuelt lite fleksible organisatoriske skiller («siloeer») i organisasjonen (vertikalt og horisontalt), vil dette kunne ha innvirkning på prosessflyt, effektivitet, samhandling mv., og derigjennom totalt ressursforbruk og kapasitet.

Rapport: Benchmark Salten Brann IKS

Vi legger uansett til grunn at de viktigste parametere/variabler for det totale ledelsesmessige behovet (administrativt og operativt) er knyttet til oppfølging av:

- Antall og fordeling av mannskap heltid og deltid i kombinasjon med landareal
- Antall stasjoner fordelt på landareal og herunder
 - o Mannskap og lokal ledelse
 - o Status og oppfølging bygningsmessige forhold (inkl. ansvarsfordeling kommune - brannvesen)
 - o Status og oppfølging materiell
 - o Status og oppfølging kompetanse, øvelser/trening
- Antall eier-/ansvarskommuner
- Andre instanser

Gitt ovenfornevnte tilnærming og for å få et direkte sammenliknbart grunnlag mellom de ulike BR-vesen, vil man måtte gjennomføre en detaljert kartlegging i hver enkelt organisasjon overfor hvilke roller/funksjoner som utfører de oppgaver og aktiviteter som er definert som ledelsesansvar/lederspen. Basert på de intervju som er gjennomført opp mot Utvalgsgruppe 1, er det fastslått at oppgavefordelingen varierer i stor grad mellom hver enkelt virksomhet. Under kartleggingen framkommer det at oppgaver og aktiviteter som er underlagt en definert leder eller ledernivå i Salten Brann, utføres helt eller delvis for enkelte andre BR-vesen av andre funksjoner, eller med en annen fordeling mellom flere roller/funksjoner.

Det ble i surveyen (både som del av spørreundersøkelsen og i oppfølgende møte/intervju), gjort forsøk på å kartlegge fordeling tidsforbruk definert som ledere drift (dette kan eksempelvis være en leder innen beredskap type. brigadefører/seksjonsleder). Herunder fordelt på:

- Materiell
- HR/personal
- Kompetanse - trening- øving
- Stasjonsbygg – HMS
- Oppfølging deltidspersonell
- Møter

Videre ble det forsøkt å kartlegge rangering av tidsforbruk for deres toppledere - daglig drift versus utviklingsarbeid i deres organisasjon, samt rangering av tidsforbruk for deres mellomledere/øvrige ansatte - daglig drift versus utviklingsarbeid i deres organisasjon.

For begge områdene viste det seg vanskelig å få fram et kvantitativt grunnlag (stillingsandel/ prosent) da dette i liten grad var kartlagt/registrert internt i virksomhetene. Videre var det en del ulikheter i fht. forståelsen av og behovet knyttet til drift vs. utviklingsarbeid. Enkelte omtalte drift som 80 % og utviklingsarbeid som 20 % av tidsforbruket, men at dette var ut i fra dagens status og behov, og at det er ønskelig at dette framover endres til 20:80. Andre beskrev fordelingen som ca. 50:50, mens andre igjen beskrev dette til å variere for toppledere (40:60) og mellomledere (30:70). Igjen var det ulike beskrivelser og oppfatninger av hva som inngikk i utviklingsarbeid.

For stabs-/støttefunksjoner og som påvirker Beredskapsavdelingen, har Salten Brann valgt å i størst mulig grad benytte seg av oppdragsavtalen med Bodø kommune som til sammen utgjør ca. 1,6 MNOK. I tillegg har selskapet egne ressurser innenfor HR- og kvalitetsledelse. Virkeområder og tjenester som dekkes gjennom avtalen er arkiv, regnskap, lønn og IKT. Når det gjelder Utvalgsgruppe

1 er det også her stor variasjon over hvordan virksomhetene dekker sine behov innenfor stabs-/støttefunksjoner. Dette er kort beskrevet under.

Fra surveyen vil vi gi følgende utdrag på relevante tema for sammenlikning med Salten Brann:

- Haugaland brann og redning IKS
 - Har egen områdeleder for Øst og Vest, samt 4 brigadefledere
 - Har økonomimedarbeider i hel stilling samt HMS-koordinator i hel stilling. Kjøper også tjenester fra eierkommuner samt ekstern advokatbistand (til sammen ca. 4 årsverk).
 - Brannsjef/daglig leder håndterer en del personalsaker for å skjerme øvrig ledergruppe
 - Leder-/kontrollspenn er fordelt med 3 områder som hver ansatt skal jobbe innenfor. Her har Salten Brann langt flere områder.
 - Har byggforvaltning som en av sine oppgaver, noe Salten Brann ikke har (kommunalt ansvar)
 - Har en 01 vakt pr. heltidsstasjon, hos Salten Brann er dette utrykningsledere
 - Utviklingsarbeid omfatter i hovedsak beredskapsanalyser
- Nordmøre og Romsdal brannvesen IKS
 - Har brannmester pr. deltidsstasjon i 8 % stilling. Salten Brann har stasjonsansvarlige med 2,84 % stilling.
 - I Beredskapsavdelingen har de 1,4 stilling tillagt administrasjon.
 - Har egen administrasjonskonsulent og informasjons- kommunikasjonsansvarlig. Kjøper tjenester som regnskap, økonomi, ikt, personal, innkjøp ol. av Molde kommune. Utgjør ca. 1,55 årsverk i tillegg til lisenskostnader og bistand IKT etter antall brukere/timeforbruk.
 - Utviklingsarbeid omfatter i hovedsak risikokartlegging.
 - Har byggforvaltning som en av sine oppgaver, noe Salten Brann ikke har (kommunalt ansvar)
 - Har egen døgnbemannet alarmsentral for brannvesenet, inklusiv tekniske alarmer og trykghetsalarmer. Dette skaper en del voksesmerter.
- Midt-Hedmark brann og redning IKS
 - Administrativ ledelse utgjør brannsjef og stabssjef
 - Har ingen brigadestruktur
 - Har 2 overbrannmestere (1,5 årsverk) som fordeler 1/6-del likt på alle ansvarsområder
 - Har egen kontorleder (post, HR, servicedesk mv.) samt en økonomirådgiver (regnskap/budsjett). Har i tillegg avtale med Elverum kommune ang. kjøp av økonomi (regnskap/faktura). I tillegg foretas ekstraordinære avrop. Utgjør ca. kr 650.000 pr. år.
 - Har hatt egen kompetanseavdeling. Denne er nå dratt inn, men vil ansatte fagansvarlig kompetanse (ikke tilsatt ennå).
- Ålesund brannvesen KF
 - Har stasjonsansvarlige i 20 % stilling, mot Salten Brann som har i dette 2,84 % stilling
 - Har egen driftsavtale/virksomhetsavtale med Ålesund kommune innenfor stabs-/støttefunksjoner. Denne betales det ikke ekstra for. Kjøper HR fra Ålesund kommune, - det som løses på HR er fra dag til dag – hendelser
 - Har nødmeldetjenesten 110, mens nabokommunene har egne ABA mottak, dette gjør at kommunen selv beholder inntektene

- Stasjonskostnader inngår i totalt driftsbudsjett
- Fast regel på at øvelser der mannskap deltar er overtid, derfor en overtidskostnad på over 3 MNOK. Planlegger å gå over på fastpris og instruktørteam.

Se vedlegg for mer detaljert beskrivelse av de brann- og redningsvesene i Utvalgsgruppe 1.

5 Oppsummering og konklusjon

Som de foregående kapittel viser, er det etter vår oppfatning ingen helhetlige grunnlag for en direkte benchmark opp mot hva som kan defineres som «beste praksis» for en samlet struktur og ledelsesorganisering for et brann- og redningsvesen. Dette ut i fra det store antall variabler og delvis historiske årsaker som er bakgrunnen for hvordan hvert enkelt brann- og redningsvesen er organisert både i form og innhold for de ulike roller/funksjoner.

Eksempelvis har Salten Brann nesten samlet like mange ansatte som Rogaland brann og redning (U2), men langt flere innen beredskap (funksjon 339). Hvis man derimot sammenlikner antall årsverk innen beredskap utgjør dette for Salten Brann samlet 42,9 ÅV (0,51 pr. 1000 innbyggere), mens for Rogaland BR er tallet 153 ÅV (0,47 pr. 1000 innbyggere).

Videre har Salten Brann og Rogaland BR ca. like mange eierkommuner (10 vs. 9), men hvor det geografiske ansvarsområdet/landarealet for Salten Brann er ca. 5 ganger så stort. Arealet er da fordelt på 25 stasjoner for Salten Brann mot 16 for Rogaland BR, som igjen har ca. 20 ganger større befolkningstetthet. Se også vedlegg 7 for ansvarsområder fordelt på brann – og redningsvesen.

For tilsvarende sammenlikning mellom Salten Brann og Haugaland brann og redning (i Utvalgsgruppe 1), er antall ansatte for Salten Brann noe større totalt (372 mot 324) og litt større innen beredskap (327 mot 303). Salten Brann sitt landareal er ca. 3 ganger så stort som for Haugaland BR, fordelt på hhv. 25 stasjoner mot 20, og hvor Haugaland BR har ca. 3 ganger større befolkningstetthet.

Et annet vesentlig forhold er variasjon i fokus og innsats fordelt på drift og utviklingsoppgaver. Eksempelvis gjelder dette ressursbruk knyttet til sertifiseringer som ISO 9001 (kvalitet), ISO 14001 (miljø) og ISO 45001 (HMS/arbeidsmiljø). Dette er sertifiseringer som i Salten Brann er gjennomført og implementert i de senere år (etter vedtak i styre og representantskap for Virksomhetsstrategi 2018 – 2021), og som tiltak/virkemiddel basert på behov relatert til kvalitet, HMS mv. Tilsvarende sertifiseringer er så langt vi har avdekket ikke gjennomført i de brann- og redningsvesen som er med i benchmarken (Utvalgsgruppe 1 og 2). Det ser således ut til at Salten Brann har gjort prioriterte valg på denne type tiltak og derigjennom sertifiseringer, enn det øvrige brann- og redningsvesen har valgt å prioritere, eller hatt kapasitet/kompetanse for å gjennomføre. De øvrige brann- og redningsvesen (spesielt for Utvalgsgruppe 1) virker også etter våre opplysninger å ha gjort andre valg og prioriteringer ut i fra sine nåværende behov, men som kan endres fram i tid.

Et annet forhold som er avdekket i Salten Brann i forbindelse med den nye brannordningen, er et betydelig etterslep og behov for å lukke behov innenfor så vel kompetanse, materiell/kjøretøy og stasjoner. Når det gjelder etterslep og økte behov for kompetanse og materiell, har Salten Brann i hovedsak styring med å lukke disse, gitt at man får finansiert behovene. Når det gjelder tilsvarende etterslep og behov for stasjonene i samsvar med ny brannordning, er det eierkommunene som har ansvaret for å lukke disse. Som omtalt under kap. 4.1.3 er byggforvaltning og FDVU et krevende

område, og hvor stasjonene må konkurrere om oppmerksomhet/etterslep med øvrige kommunale bygg (skoler, barnehager, helsebygg mv.). Her kan Salten Brann kun oppnå å få lukket behovene knyttet til tjenester i sammenheng med ny brannordning samt generelle krav til HMS mv. gjennom dialog med eierkommunene. Det er selvsagt mulig å kunne øve ekstra påtrykk gjennom tilsyn (spesielt Arbeidstilsynet opp mot ren/skitten sone), men dette må vurderes spesielt i sammenheng med vernerunder/verneombud og hvor kritisk eventuelle mangler er for å kunne levere på de tjenester man har forpliktet seg til (f.eks. røykdykking). Det er høsten 2022 iverksatt en prosess med dialogmøter med kommunene, og det blir svært viktig hvorvidt kommunene er sitt ansvar bevisst og har både vilje og evne til å gjennomføre nødvendige tiltak. For øvrig vises det til plandokument i tilknytning til den nye brannordningen, og som på alle områder (kompetanse, materiell, stasjoner) representerer tydelige ledelsesmessige behov.

Innenfor de økonomiske perspektiv, konkluderer vi at det er en stor utfordring å ha full kontroll på tallgrunnlaget. Dette gjelder både de tall kommunene rapporterer inn til DSB Statistikkbanken (KOSTRA) for brann- og ulykkesvern på området forebygging (funksjon 338) og beredskap (funksjon 339), samt de regnskapstall som er tilgjengelig pr. brann- og redningsselskap via årsregnskap ol. Eksempelvis er varierer samlede netto driftsutgifter (2021) for forebygging og beredskap pr. 1000 innbyggere, mellom de enkelte kommuner i Salten Brann fra kr 1.119 (Fauske) til kr 2.630 (Værøy), og hvor Bodø har kr. 1.201. For kommunene under Rogaland BR varierer dette beløpet mellom kr 707 til kr 902, mens det for kommunene underlagt Haugaland BR er variasjonen mellom kr 1.056 til kr 3.250 (!). Igjen understreker vi at vi innenfor prosjektets mandat ikke har kunnet kvalitetssikre rapporteringen av tallene som er rapportert til SSB Statistikkbanken (KOSTRA). Tidligere erfaringer fra en lang rekke økonomiske analyser av KOSTRA-rapportering viser at praksis for utgiftsføring og -fordeling har inneholdt store variasjoner fra kommune til kommune. Noe som også bekreftes i Agenda Kaupang sin økonomiske analyse av Bodø kommune generelt og innenfor brannvern (kap. 18).

For stabs- og støttefunksjoner viser også benchmark-prosessen at dette håndteres ulikt i de enkelte brann- og redningsvesen, men at flere har en kombinasjon av oppgaver relatert til økonomi, personal/HR, IT mv. delvis organisert i eget selskap og delvis opp mot eierkommuner og/eller andre eksterne virksomheter. Det har heller ikke her vært mulig å kvantifisere omfanget av totalt ressursforbruk på en slik måte at dette er direkte sammenliknbart, men det synes som at Salten Brann ikke er overdimensjonert mht. stabs- og støttefunksjoner i egen regi eller gjennom kjøp av tjenester.

Ut i fra en helhetlig vurdering framkommer det etter vår vurdering en samlet konklusjon på at Salten Brann synes å ha en fornuftig organisatorisk og ledelsesmessig hovedstruktur både i form og innhold. Samtidig kan det være fornuftig å vurdere om det bør utredes videre om det kan finnes potensialer i visse justeringer i sammenheng med øvrige evalueringer og prosesser, herunder brigadestruktur og ny/opdatert virksomhetsstrategi. Dette oppfatter vi delvis er igangsatt og/eller planlagt i nærmeste framtid.

Vedlegg

- 1) Oppsummering survey Haugaland brann og redning IKS
- 2) Oppsummering survey Nordmøre og Romsdal brann og redning IKS
- 3) Oppsummering survey Midt-Hedmark brann og redning IKS
- 4) Oppsummering survey Ålesund brannvesen IKS
- 5) Utdrag av tabell SSB/KOSTRA 11997 Utvalgte nøkkeltall – Brann og ulykkesvern
- 6) Organisasjonskart brann og redningsvesen
- 7) Ansvarsområder brann og redningsvesen