



MØTEINNKALLING

Utvalg: REPRESENTANTSKAP FOR RBR IKS
Møtested: Sandnes brannstasjon 3 etg.
Møtedato: 23.05.2016 **Tid:** 13:00 - 15:00

Eventuelt forfall meldes til tlf. 51 50 23 11 eller til postmottak@rogbr.no
Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr.	Tittel
1/16	16/1038	Godkjenning av møteinnkalling og møteprotokoll
2/16	16/1038	VALG AV LEDER I REPRESENTANTSKAPET
3/16	16/1111	R - VALG AV NYTT STYRE 2016
4/16	16/944	R - ÅRSREGNSKAP 2015
5/16	16/945	R - ÅRSBERETNING 2015
6/16	16/1112	R - PENSJONSSAK SOM UTREDES AV ROGALAND REVISJON
7/16	16/1038	UTVIDELSE AV SELSKAPET, NYE KOMMUNER. MUNTЛИG.
8/16	16/1113	R - ORIENTERING OM "TRYGG HJEMME" - BRANNFØREBYGGENDE SATSING
9/16	16/1038	ORIENTERING OM VIRKSOMHETEN

Sandnes 9/5-2016

Med hilsen
Per-Endre Bjørnevik
styreleder

Denne saken har ingen dokumenter

Denne saken har ingen dokumenter



SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Henry Ove Berg
Arkivsaksnr.: 16/1111
Dato: 09.05.2016

Arkiv: 033

R - VALG AV NYTT STYRE 2016

Innstilling:

Saken legges frem uten innstilling

Bakgrunn:

I selskapsavtalen er det forutsatt at styremedlemmer velges av representantskapet for 2 år av gangen. Nåværende styre ble valgt i representantskapsmøte 10.04.2014, sak 4/14. Styret består av følgende medlemmer:

Styremedlemmer	Varamedlemmer
Per-Endre Bjørnevik (leder)	Björg Tysdal Moe
Mangor Malmin (nestleder)	Stanley Wirak
Miriam Ydstebø	Tom Tvedt
Olaug V. Bollestad	Ane Marie Braut Nese
<i>Frode Johansen</i>	✓
<i>Kristian Hellestveit</i>	✓
<i>Lasse Vadla</i>	✓

✓ *ansattrepresentanter*

Vurdering:

I henhold til selskapsavtalen §3-2 velges deltagerkommunenes representanter etter innstilling fra valgkomité. Oppnevning av valgkomité og kriterier som legges til grunn for valg av styremedlemmer vedtas og endres av representantskapet med 2/3 flertall.

Forslag til styremedlemmer 2016 pr. 28.04.2016:

Valgkomiteen legger frem forslag til kandidater og behandling i møte.

Hilsen valgkomiteen

Karl W. Sandvig – Stavanger kommune, leder av komiteen

Faruk Brahim – Sandnes kommune

Henrik Halleland – Finnøy kommune



SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Randi Sofie Seglem

Arkiv: 212

Arkivsaksnr.: 16/944

Dato: 09.05.2016

S - ÅRSREGNSKAP 2015

Innstilling:

- 1) Representantskapet i Rogaland brann og redning IKS godkjenner årsregnskap 2015
- 2) Årsregnskap 2015 oversendes eierkommunene.

Bakgrunn:

Rogaland brann og redning IKS er et interkommunalt selskap for kommunene Stavanger, Sandnes, Sola, Randaberg, Klepp, Time, Gjesdal, Rennesøy, Kvitsøy og Finnøy.

Vurdering:

Årsregnskapet avlegges etter regnskapsloven i henhold til vedtatt selskapsavtale §7-3. Regnskapet skal føres etter regnskapslovens prinsipper. Endelig regnskap 2015 skal inneholde driftsregnskap, balanse, kontantstrømoppstilling, noter og revisjonsberetning 2015 fra Rogaland revisjon.

Årsregnskap 2015 ble behandlet i styremøte 8. april. Styret i Rogaland brann og redning IKS godkjente årsregnskap 2015 og oversender det med dette til representantskapet for behandling.

Vedlegg:

Årsregnskap 2015

Revisjonsberetning fra Rogaland revisjon

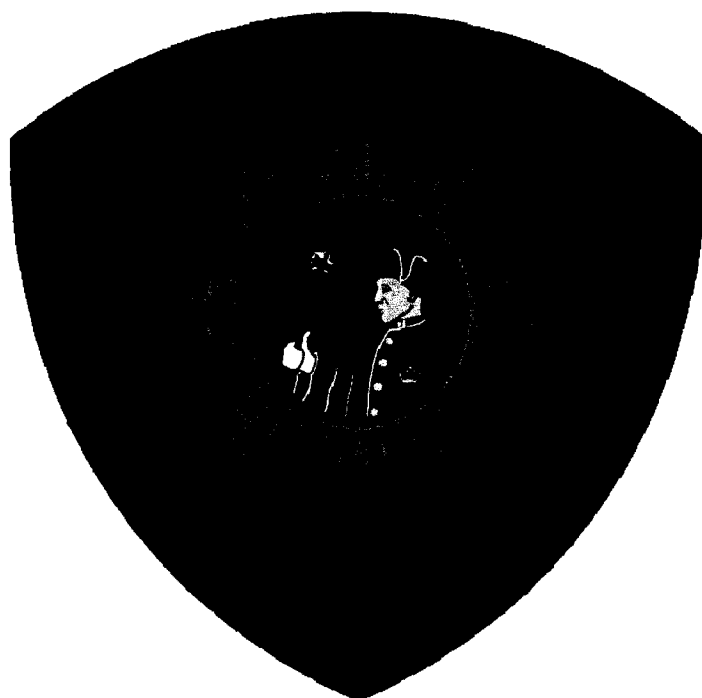
Per Endre Bjørnevik
styreleder

Henry Ove Berg
brann- og redningssjef



ROGALAND BRANN OG REDNING IKS

ÅRSREGNSKAP 2015



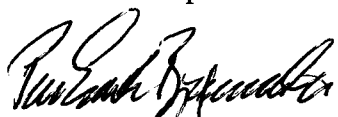
RESULTATREGNSKAP 2015

31.03.2016

	Noter	Regnskap 2015	Budsjett 2015	Regnskap 2014
INNTEKTER				
30 Avgiftspliktige inntekter		-18 975 256	-15 780 000	-20 008 758
32 Salgsinntekt utenfor avg. Området		-4 890 061	-7 370 000	-5 476 557
34 Offentlige tilskudd / refusjoner		-210 114 732	-209 449 096	-204 906 503
36 Leieinntekter SASIRO		-279 470		-48 918
38 Gevinst salg anleggsmidler		-2 545		
39 Annen driftsrelatert inntekt		-10 440 738	-9 675 000	-9 656 895
Sum inntekter	1	-244 702 801	-242 274 096	-240 097 632
LØNN OG PERSONALKOSTNADER				
50 Lønn til ansatte		146 626 385	142 068 756	139 710 180
52 Fordel i arbeidforhold		307 390	452 465	331 886
53 Annen oppgavepliktig godtgjørelse		615 964	902 000	885 680
54 Arbeidsgiveravgift og andre pensjonskostn.		66 533 674	56 953 667	65 537 718
57 Offentlige tilskudd vedr. arbeidskraft		-		-
58 Offentlige refusjoner vedr. arbeidskraft		-4 657 987	(3 100 000)	-3 875 352
59 Annen personalkostnad		1 473 859	3 254 920	2 281 348
Sum lønn og personalkostnad	2	210 899 287	200 531 808	204 871 459
DRIFTSKOSTNADER				
60 Av- og nedskrivning	6	5 743 748	5 862 744	3 630 028
63 Kostnader lokaler		17 453 429	14 020 160	16 465 341
64 Leie av maskiner, inventar og liknende		921 962	960 770	809 231
65 Verktøy, inventar og annet driftsmateriale		10 072 994	8 337 652	8 802 180
66 Reperasjon og vedlikehold		1 542 200	1 839 124	1 388 619
67 Eksterne tjenester		1 755 495	1 318 506	1 827 930
68 Kontorkostnad, trykksaker og lignende		2 112 328	3 427 726	2 129 562
69 Telefon, porto og lignende		1 598 742	1 681 101	1 567 408
70 Kostnader transportmidler		4 663 961	4 374 951	3 758 361
71 Reiser, diett, bil o.l		1 600 734	1 540 628	1 479 394
73 Salgs-, reklame og representasjon		187 345	158 444	62 700
74 Kontigenter og gaver		672 120	564 382	584 872
75 Forsikringspremie, garanti- og serviceforpl.		67 428		-
77 Annen kostnad		1 448	56 100	9 307
78 Tap på fordring		5 975		31 030
Sum driftskostnader		48 399 909	44 142 288	42 545 963
DRIFTSRESULTAT FØR FINANSPOSTER		14 596 395	2 400 000	7 319 791
FINANSKOSTNADER				
80 Finansinntekter		-2 415 785	-2 800 000	-2 956 257
81 Finanskostnader		123 801	400 000	167 510
Resultat finansposter		-2 291 984	-2 400 000	-2 788 747
DRIFTSRESULTAT ETTER FINANSPOSTER		12 304 411	0	4 531 044

GJELD OG EGENKAPITAL		2014	2015
Egenkapital			
Årets Resultat	8	4 531 044	12 304 410
Annen egenkapital (KLP)		(896 691)	(896 691)
Disposisjonsfond		(84 352 573)	(79 821 529)
Implementering pensjonsforplikt	8	17 952 322	17 952 322
Fond fjernvarsling			
Ansvarskapital		(5 000 000)	(5 080 000)
Tingsinnskudd		(25 699 500)	(28 584 500)
Sum Egenkapital		(93 465 398)	(84 125 988)
Langsiktig Gjeld			
Lån Kommunekreditt	9	(5 250 000)	(4 750 000)
Pensjonsforpliktelser pr 31.12	5	33 940 529	8 788 046
Arb.g.avgift netto pensjonsforplikt	5		
Sum Langsiktig gjeld		28 690 529	4 038 046
Kortsiktig gjeld			
Leverandører		(11 014 106)	(9 088 593)
Skatt 6. Termin / Forskuddstrekk		(6 898 162)	(7 366 686)
Avsatte feriepengar inkl. arb.g.avg		(17 200 484)	(17 990 622)
Annen kortsiktig gjeld		(63 814 903)	(71 497 873)
Avsetninger i forbindelse med kundefordr		(370 000)	(370 000)
Sum Kortsiktig gjeld		(99 297 655)	(106 313 773)
SUM GJELD		(70 607 126)	(102 275 727)
SUM GJELD OG EGENKAPITAL		(164 072 525)	(186 401 716)

Sandnes 8.april 2015



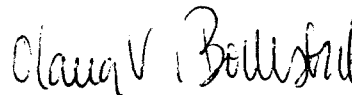
Per Endre Bjørnevik
styreleder



Mangor Malmin
nestleder



Mirjam Ydstebø
medlem



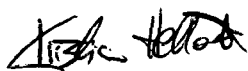
Olaug V. Bollestad
medlem



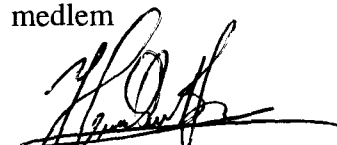
Dag Ove Riska
medlem



Frode Johansen
medlem



Kristian Hellestveit
medlem



Henry Ove Berg
brann- og redningssjef

Balanse

EIENDELER		2014	2015
Anleggsmidler			
Byggeteknisk		276 743	131 871
Personbiler		413 999	417 059
Brannbiler		24 697 199	28 913 335
Andre transportmidler		42 459	24 310
Brannutstyr		524 175	1 918 017
Inventar		495 093	391 046
IT		953 700	564 292
Andre driftsmidler		1 444 018,00	948 926,00
Pensjonsmidler		6 979 869	7 972 104
Sum Anleggsmidler	6	35 827 256	41 280 960
Omløpsmidler			
Kortsiktige fordringer			
Kundefordringer		65 816 842	60 505 868
Andre fordringer	7	601 720	1 305 441
Fordringer på eiere			
Skattefogden ref. mva	7	8 871 695	11 057 893
Bank / Kasse	4	52 955 012	72 251 553
Sum Omløpsmidler		128 245 269	145 120 755
SUM EIENDELER		164 072 525	186 401 716

ROGALAND BRANN OG REDNING IKS

Kontantstrømsoppstilling 2015

Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter

Resultat før skattekostnad	12 304 410
- Betalte skatter	0
- Gevinst ved salg av anleggsmidler	0
+ Ordinære avskrivninger	5 743 748
- Økning i kundefordringer	5 310 974
+ Økning i leverandør/kortsiktig gjeld	7 016 118
- MVA kompensasjon	-11 057 893
+/- Endring i andre tidsavgrensingsposter	-14 715 645

= Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter **A** 4 601 712

Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter

+ Innbetalinger fra salg av varige driftsmidler	
- Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	10 274 615
+ Innbetalt på langsiktige fordringer	992 235

= Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter **B** 11 266 850

Kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter

+ Innbetalinger fra ny langsiktig gjeld	
+ Innbetalinger fra nye kortsiktige lån	0
- Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld	-500 000
- Utbetalinger ved nedbetaling av kortsiktig lån	
+ Økning fondsmidler	3 927 979
+ Innbetalt egenkapital	0
- Utbetaling utbytte	

= Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter **C** 3 427 979

Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	A+B+C	19 296 542
+ Kontanter og kontantekvivalenter pr. 01.01.15		52 955 012
= Kontanter og kontantekvivalenter pr. 31.12.15		72 251 553

Rogaland brann og redning IKS

Årsregnskapet 2015 – Noter

Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk (GRS). For balanseføring av selskapets pensjoner er regnskapslovens hovedregler benyttet. Det vises til note 5.

Følgende regnskapsprinsipper er anvendt:

Driftsinntekter

Inntektsføring offentlige tilskudd, samt andre inntekter, inntektsføres i den periode tilskuddet gjelder.

Omløpsmidler/Kortsiktig gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter normalt poster som forfaller til betaling innen ett år etter balansedagen.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler vurderes til anskaffelseskost etter fradrag for akkumulerte av- og nedskrivninger. Balanseføring av eiendeler skjer til nettobeløp. Det foreligger ingen immaterielle eiendeler i selskapet. Varige driftsmidler avskrives lineært over antatt økonomisk levetid.

Note 1 – Inntekter

Posten består av salgsinntekter fra overføringer/refusjoner fra våre eier-kommuner, varslingskommuner, abonnementer og tilknytningsinntekter knyttet til alarmer, kursing, samt gebyrer i forhold til unødige utrykninger. I 2015 er også inntekter fra Samfunnssikkerhetssenteret i Rogaland (SASIRO) spesifisert på egen linje.

Note 2 – Lønn, sosiale kostnader og godtgjørelser

Lønnskostnader	2015
Lønninger	146.626.382
Arbeidsgiveravgift	25.895.267
Annen godtgjørelse	2.397.212
Refusjoner sykdom og fødsel	- 4.657.987
Sum	170.260.874

Ytelser til ledende personer	Daglig leder	Styre og Repr.skap
Lønninger	965 000	
Honorar		331 000
Godtgjørelser	370 032	
Sum	1.335.032	331.000

Antall ansatte: 374 personer (31.12.2015), eksklusiv depotstyrken.

Revisor: kostnadsført revisjonshonorar for 2015 utgjør kr. 82 161,-.

Note 3 – Skattekostnad

Selskapet er ikke skattepliktig for ordinær drift. Det er oppstått skatteplikt i forbindelse med samfunnsikkerhetssenteret. SASIRO har skattepliktig inntekt for 2015. Betalbar skatt for 2015 blir utlignet mot fremførbart underskudd fra tidligere år. Fra 1.1.2016 er samfunnsikkerhetssenteret utskilt som eget selskap SASIRO AS.

Note 4 – Kasse, bank

Av selskapets likvide midler utgjør bundne skattetreksmidler kr. 10.107.746,-. Det er full dekning for skyldig skattetrekk.

Note 5 – Pensjoner

Rogaland brann og redning IKS sitt pensjonsansvar i forhold til den ordinære tariffestede tjenstepensjonsordningen er dekket gjennom pensjonsordning i kommunal Landspensjonskasse KLP og Sandnes Kommunale pensjonskasse.

Tjenstepensjonsordningene gir ved full opptjening en alderspensjon som sammen med folketrygdens ytelser utgjør en samlet bruttopensjon på 66 % av pensjonsgrunnlaget. Framtidig pensjonsytelse blir beregnet ut fra antall opptjeningsår og lønnsnivået ved pensjonsalder. Ordningen sikrer en brutto uførepensjon. De ansatte har også rett til AFP etter bestemte regler. AFP er ikke forsikringsmessig dekket og det er ikke avsatt midler i forsikringsordningene til fremtidige AFP-pensjoner. Regnskapsmessige forpliktelser og kostnader som følge av AFP inngår likevel i beregningen.

Ledene personer inngår i selskapets kollektive pensjonsordning.

For beregningene for 2015 er det lagt til grunn antall medlemmer og pensjonsgrunnlag pr. 31.12.2014. Ordningen dekker ordinær kommunal tjenstepensjon.

Økonomiske forutsetninger for 2015:

- Årlig avkastning på 3,20 %
- Diskonteringsrente på 2,30 %
- Årlig lønnsvekst på 2,75 %

Forventet G-regulering på 2,50 %.

Samlede kostnader og forpliktelser er spesifisert slik (tall pr. kr. 1.000):

a) Pensjonsforpliktelse

	2014	2015	2015
	Totalt	KLP	SKP
Brutto påløpt pensjonsforpliktelse	654 674	542 452	78 557
-brutto pensjonsmidler	439 955	393 915	72 186
- ikke resultatført estimatavvik	244 449	141 188	21 406
= Netto pensjonsforpliktelser	29 730	7 349	15 035
+ Beregnet arbeidsgiveravgift	4 191	1 036	2 120
= Totale pensjonsforpliktelser	33 921	8 385	17 155

b) Pensjonskostnad

	KLP	SKP
+ Årets opptjening	23.618	
+ Rentekostnad	13.678	1.924
= Brutto pensjonskostnad	37.296	1.924
- Forventet avkastning	11.663	2.110
+ resultatført estimatendring/-avvik	13.535	3.106
-resultatført planendring		
+ Administrasjonskostnader	1.541	34
= Netto pensjonskostnad inkl aga	44.535	2.954

Beregningen for 2015 er oppdatert i tråd med veiledning gitt ut av Regnskapsstiftelsen 31. august 2014. Dette betyr at konsekvensene av nye uførepensjonsregler og innarbeidelse av levealdersjustering for personer født i 1954 og senere er innarbeidet i beregningen. Begge endringene behandles som planendringer og gir som en engangseffekt et stort beløp til inntektsføring. Som en praktisk tilnærming fører vi virkningen av begge planendringene samlet som om den skjer 1.1.2014

Det er for året 2015 utbetalt kr. 1,7 mill i servicepensjon. (Ref: tidligere inngått avtale ved opprettelse av selskapet og forhold vedtatt før 2011)

Andel KLP innbetalt egenkapitalinnskudd ble økt med kr. 992 235,- i år 2015

Medlemsstatus KLP	01.01.2011	01.01.2012	01.01.2013	01.01.2014	01.01.2015
Antall aktive	217	220	216	345	356
Antall Oppsatte	15	39	44	40	52
Antall Pensjoner	40	40	49	62	70
Gj.snitts pensjonsgrunnlag, aktive	438446	457439	487796	333280	341940
Gj.snitts alder, aktive	43,21	43,81	43,98	43,07	42,85

Note 6 – Anleggsmidler

Det er foretatt avskrivninger på investeringer. Investeringene er delvis finansiert gjennom langsiktig lån i Kommunekreditt.

Spesifikasjon anleggsmidler (alle tall pr kr. 1.000):

AVSKRIVNINGER 2015							
Konto	Navn	31.12.2015	Avskrivninger 2015	Ansk.kost 31.12.2015	Solgt 2015	Tilført 2015	31.12.2014
1120	Bygningsmessige anlegg	131 872	144 872	276 744			276 744
1210	IT	564 293	535 728	1 100 021		146 320	953 701
1230	Person-/varebil 1230	417 059	181 991	599 049		185 051	413 999
1236	Brannbiler	28 913 336	3 819 872	32 733 207		8 036 004	24 697 203
1249	Andre Transportmidler	24 307	18 149	42 456			42 456
1250	Inventar	391 046	104 047	495 093			495 093
1270	Brannutstyr o.l	1 918 017	513 397	2 431 414		1 907 241	524 173
1290	Nytt nødnett	948 926	495 092	1 444 018			1 444 018
	SUM	33 308 857	5 813 146	39 122 003	-	10 274 615	28 847 388

Avskrivningssatser som er benyttet:

Brannbiler: 6-7 %
PC/IT-utstyr: 33,33 %
Inventar: 20 %
Biler 20 %

Totalt antall biler hos Rogaland brann og redning IKS er 94 stk. Brannvesenet leaser mesteparten av småbilparken, 22 biler. Leasing utgifter for 2015 er ca kr. 634 000,-.

Note 7 – Fordringer

Andre fordringer under finansielle anleggsmidler gjelder egenkapitalinnskudd KLP
Årets krav på MVA-kompensasjon er kr. 11.059.159,-

Spesifikasjon:

Fordringer ansatte: 0
Fordring Trygdekontor: 385 994,-

Note 8 – Egenkapital

Egenkapital pr 31.12.2014	93 465 398
Underskudd 2015	-12 304 411
Finnøy kommune ansvar og tinginskudd	2 965 000
Egenkapital pr 31.12.2015	84 125 988

Note 9 – Langsiktig Gjeld

Rogaland brann og redning IKS tok opp lån i Kommunekreditt i 2005 på 10 millioner kroner. Årlig nedbetaling er 2 avdrag på til sammen kr 500 000,- Langsiktig lån i Kommunekreditt pr 31.12.2015 er på kr. 4 750 000,- Kr 2.250.000 har forfall mer enn 5 år fram i tid

Lånet har følgende betingelser:

- PT lån serie
- Løpetid 20 år
- Renteberegning ACT/365
- Rente beregnes halvårlig etterskuddsvis

Note 10 – selvkost feiing.

Det skal gis opplysninger som er nødvendige for eierkommunene, for å ta stilling til selvkostprinsippet på feieravdelingen.

Resultatet på feieravdelingen er følgende:

Driftsresultat før tilskudd	15 592 601
Herav felleskostnader	2 642 747
Tilført selvkostfondet	3 310 924
UB selvkostfond	5 934 346

Overskudd 2015 i feieravdelingen er satt av i balansen som kortsiktig gjeld.

Med utgangspunkt i et samlet pipetall på 76.000 piper vil balansert feieavgift være ca kr 205,-

Fordelt på eierkommunene:

Kommune	Eierandel IKS	Drift feiertjenesten
Gjesdal	3,25	506 760
Klepp	3,44	536 385
Kvitsøy	0,49	76 404
Randaberg	3,54	551 978
Rennesøy	1,48	230 770
Sandnes	24,6	3 835 780
Sola	8,95	1 395 538
Stavanger	49,3	7 687 152
Time	3,35	522 352
Finnøy	1,6	249 482
Totalsum	100	15 592 601

Note 11 – Bedre Byluft

Rogaland brann og redning IKS har inngått samarbeidsavtale om overvåking av lokal luftkvalitet med Stavanger kommune. Rogaland brann og redning IKS mottar egne midler for å utføre arbeidet

Det er Miljørettet helsevern som har den daglige drift av målestasjoner og kvalitetssikring av data.

For året 2015 viser resultatet kr. 617 055 i overskudd. Beløpet er overført kortsiktig gjeld i balansen.

Note 12 – EK fond

I selskapsavtalen til Rogaland brann og redning IKS fremgår det at selskapet kan inngå tjenesteavtale med andre kommuner om å yte en tjeneste mot et kostnadsdekkende tilskudd.

Da Miljørettet helsevern ikke har fått disse tjenesteavtalene på plass så foreslås det en splitting av Egenkapitalen, der overskudd fra avdeling Miljørettet helsevern settes på egen egenkapitalkonto.

Overskudd i Miljørettet helsevern for året 2015 er kr. 249 351. Omsetningen til MHV utgjør ca 1,5% av egen omsetning. (eksl tilskudd fra kommunene)



Til representantskapet i Rogaland brann og redning IKS

REVISORS BERETNING 2015 Rogaland brann og redning IKS

Uttalelse om årsregnskapet

Vi har revidert årsregnskapet for Rogaland brann og redning IKS, som består av balanse per 31. desember 2015, resultatregnskap som viser et underskudd på kr 12 304 411, oppstilling over endringer i egenkapital og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen, og en beskrivelse av vesentlige anvendte regnskapsprinsipper og andre noteopplysninger.

Styret og daglig leder ansvar for årsregnskapet

Styret og daglig leder er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettvise bilde i samsvar med regnskapslovens regler, tilleggsbestemmelser i lov om interkommunale selskaper¹, forskrift om årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for interkommunale selskaper og god regnskapsskikk i Norge, og for slik intern kontroll som styret og daglig leder finner nødvendig for å muliggjøre utarbeidelsen av et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om dette årsregnskapet på bakgrunn av vår revisjon. Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk i Norge, herunder International Standards on Auditing. Revisjonsstandardene krever at vi etterlever etiske krav og planlegger og gjennomfører revisjonen for å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon.

En revisjon innebærer utførelse av handlinger for å innhente revisjonsbevis for beløpene og opplysningene i årsregnskapet. De valgte handlingene avhenger av revisors skjønn, herunder vurderingen av risikoene for at årsregnskapet inneholder vesentlig feilinformasjon, enten det skyldes misligheter eller feil. Ved en slik risikovurdering tar revisor hensyn til den interne kontrollen som er relevant for selskapets utarbeidelse av et årsregnskap som gir et rettvise bilde. Formålet er å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. En revisjon omfatter også en vurdering av om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene utarbeidet av ledelsen er rimelige, samt en vurdering av den samlede presentasjonen av årsregnskapet.

Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

¹ Forskrift til lov om interkommunale selskaper krever bl.a. at årsregnskapet avlegges med tilleggsopplysninger om budsjett og noteopplysninger som ikke følger av regnskapsloven

Konklusjon

Etter vår mening er årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir et rettviseende bilde av den finansielle stillingen til Rogaland brann og redning IKS per 31. desember 2015, og av resultater, endringer i egenkapitalen og kontantstrømmer for regnskapsåret som ble avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler, tilleggsbestemmelser i lov om interkommunale selskaper, forskrift om årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for interkommunale selskaper og god regnskapsskikk i Norge.

Uttalelser om øvrige forhold

Konklusjon om budsjett

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at de disposisjoner som ligger til grunn for regnskapet er i samsvar med budsjettvedtak, og at beløpene i årsregnskapet stemmer med regulert budsjett.

Konklusjon om årsberetningen

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet, forutsetningen om fortsatt drift (og forslaget til anvendelse av overskuddet/dekning av tap) er konsistente med årsregnskapet og er i samsvar med lov og forskrifter.

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE)3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller begrenset revisjon av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av selskapets regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringsskikk i Norge.

Stavanger 08.04.2016
Rogaland Revisjon IKS



Cicel T. Aarrestad
Revisjonsdirektør/
statsautorisert revisor

Kopi til:



SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Randi Sofie Seglem

Arkiv: 210

Arkivsaksnr.: 16/945

Dato: 09.05.2016

R - ÅRSBERETNING 2015

Innstilling:

- 1) Representantskapet i Rogaland brann og redning IKS godkjenner årsberetning 2015
- 2) Årsberetningen oversendes eierkommunene.

Saksutredning:

Årsberetning 205 for Rogaland brann og redning IKS ble behandlet i styremøte 8. april 2016. Styret i Rogaland brann og redning IKS godkjente årsberetningen og oversender med dette til representantskapet for behandling.

Bakgrunn:

Årsberetningen er utarbeidet på grunnlag av de innspill som avdelingslederne har gitt brann- og redningssjefen. Årsberetningen skal være et styringsdokument knyttet til virksomhetsplan og handlings- og økonomiplan. Årsberetningen gir en oversikt over brannvesenets oppgaver fordelt på de ulike avdelinger.

Vedlegg:

Årsberetning 2015

Per-Endre Bjørnevik
styreleder

Henry Ove berg
brann- og redningssjef



Dokid: 16006289 (16/945-2)
R - ÅRSBERETNING 2015

ÅRSBERETNING 2015

- ROGALAND BRANN OG REDNING IKS -







Innhold

BRANN- OG REDNINGSSJEFENS FORORD	4	INFORMASJON	26
STYRET	6	AVDELING FOR BEREDSKAP	28
STYRETS ÅRSBERETNING 2014	7	TALL OG STATISTIKKER	30
ØKONOMI	8	AVDELING FOR NØDSENTRAL BRANN	32
ORGANISERING	9	NYTT NØDNETT - FRA ANALOG TIL DIGITAL HVERDAG	33
SAMFUNNSSIKKERHET I FREMTIDEN	10	AVDELING FOR MILJØRETTET HELSEVERN OG	
NYE BRANNSTASJONER	12	SKJENKEKONTROLL	34
STORE PLANER FOR		MEDARBEIDERNE VÅR VIKTIGSTE RESSURS	36
SAMFUNNSSIKKERHETSSENTERET I ROGALAND	14	PERSONAL	36
TUNNELSIKKERHET OG BEREDSKAP	16	ETIKK	36
ASYLSITUASJONEN	18	HELSE, MILJØ OG SIKKERHET	37
RISAVIKA - HELHETLIG RISIKOSTYRING		SYKEFRAVÆR	37
I OMRÅDER MED FORHØYET RISIKO	19	SIKKER BRANNBEKLEDNING	38
AVDELING FOR BRANNFØREBYGGENDE	20	VÅRE STØRSTE UTFORDRINGER FREMOVER	40
TRYGG HJEMME-GRUPPEN	25		

Brann- og redningssjefens forord

2015 ligger bak oss. Også i 2015 har våre medarbeidere reddet liv og begrenset skadeomfang. Gjennom tilsyn og forebyggende prosjekter har vi bidratt til en sikrere hverdag i det offentlige, bedrifter og privatliv for innbyggerne i våre eierkommuner.

For å kunne gjøre en god jobb når alarmen går er vi avhengige av å være godt forberedt og riktig rustet til å kunne håndtere en akutt hendelse. Kunnskap, erfaring og kompetanse er viktige nøkkelord, og noe vi jobber målrettet internt for å tilegne oss gjennom arbeidet.

I 2015 har RBR hatt høyt fokus på å forebygge brann og jobbet målrettet mot enkelte risikogrupper som er mer utsatt for å omkomme i brann. RBR sitt mål er at ingen skal omkomme i brann i vårt slokkedistrikt. Brannforebyggende arbeid er en av grunnpillarene i RBR sitt daglige arbeid. Samtidig er det et av de arbeidene det er vanskeligst å måle effekten av på kort sikt. I 2015 hadde vi ingen omkomne i brann mot syv omkomne i 2014. For å kunne oppnå målsettingen om null omkomne i brann og økt brannsikkerhet for befolkningen er RBR avhengige av godt samarbeid med andre etater og grupper i samfunnet.

Som brann- og redningssjef ønsker jeg at vi skal være i stand til å møte de utfordringene vi blir stilt overfor som brann- og redningsvesen. Samfunnet er i konstant utvikling. Det samme

gjelder RBR. For å kunne håndtere de utfordringene vi blir stilt overfor på en sikker, kompetent og effektiv måte, er det viktig at vi har fokus på hva som kan møte oss i fremtiden. Også i 2015 har vi jobbet målrettet for å tilegne oss mer kunnskap rundt tunneler. I løpet av få år vil Rogaland ha en av verdens lengste undersjøiske tunneler. En alvorlig hendelse her vil by på krevende utfordringer for nødetatene. Disse må vi møte med kunnskap, forskning, utdanning, bemanning og utstyr allerede nå.

En viktig forutsetning for at RBR skal kunne gjøre en god jobb er motiverte, engasjerte og kunnskapsrike ansatte. De siste årene har vi engasjert oss i kreftsyken. Forskning viser at brannfolk og feiere er mer utsatt for å utvikle visse krefttyper som følge av giftige stoffer de utsettes for gjennom jobben sin. I løpet av 2015 har vi gjennomført en rekke tiltak for å bekjempe kreftsyken i RBR. Vi jobber hver dag for at våre ansatte ikke skal bli utsatt for unødig risiko på jobb.

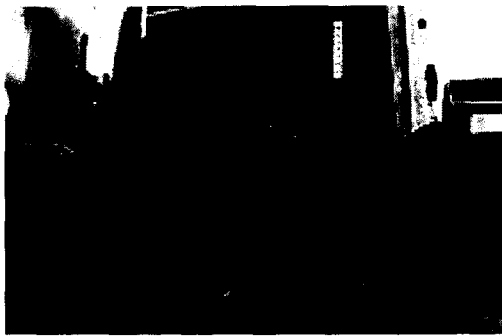


Henry Ove Berg
Brann- og redningssjef



Henry Ove Berg, brann- og redningssjef i Rogaland brann og redning IKS.
Foto: Elisabeth Tønnessen

1)



1) I september brant det i et bolighus i Karlsminnegata på Storhaug i Stavanger. Til alt hell kom alle beboerne seg uskadd ut fra huset.

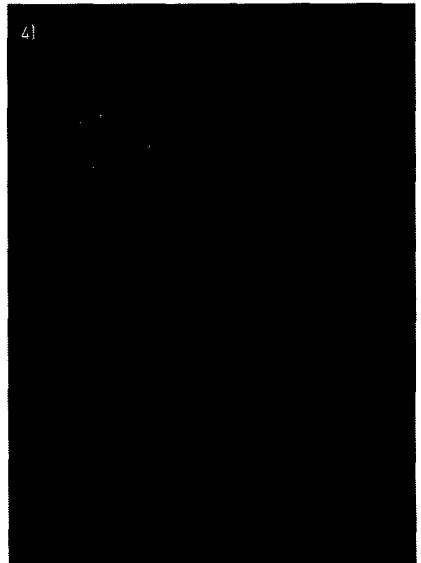
2) Fem barn på Ålgård gjorde alt rett da de oppdaget brann i nabo huset i høstferien og fikk varslert brannvesenet.

3) I november var en delegasjon på 15 personer fra ulike etater i Rogaland, deriblant Rogaland brann og redning IKS, på studietur til Sveits for å lære mer om tunnelsikkerhet.

4) Rapporten "Risavika - Heltetlig risikostyring i områder med forhøyet risiko" ble presentert høsten 2015.

5) Øvelse er en viktig del av hverdagen i RBR.

6) RBR jobber hver dag for at de ansatte ikke skal bli utsatt for unødige kreftfare på jobb. I november gikk flere mannskaper sammen om å lage en kalender til inntekt for kreftsaken.



4)



Representantskapet - Styret

Rogaland brann og redning IKS er et interkommunalt selskap med ti eierkommuner: Gjesdal, Klepp, Kvitsøy, Sola, Randaberg, Rennesøy, Sandnes, Stavanger, Finnøy og Time.

Selskapets øverste organ, representantskapet, består av 16 representanter - fordelt i forhold til folketallet i eierkommunene. Hver kommune har minst en representant og ingen kommune har flertall alene i styret.

Representantskapet er delegert kommunenes myndighet etter lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlige stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernloven) av 14. juni 2002 nr. 20 med tilhørende forskrifter.

Representantskapet delegerer nødvendig myndighet til brann- og redningssjef. For avgjørelser truffet av brann- og redningssjefen vil styret i IKS'et bli klageinstans, unntatt saker hvor

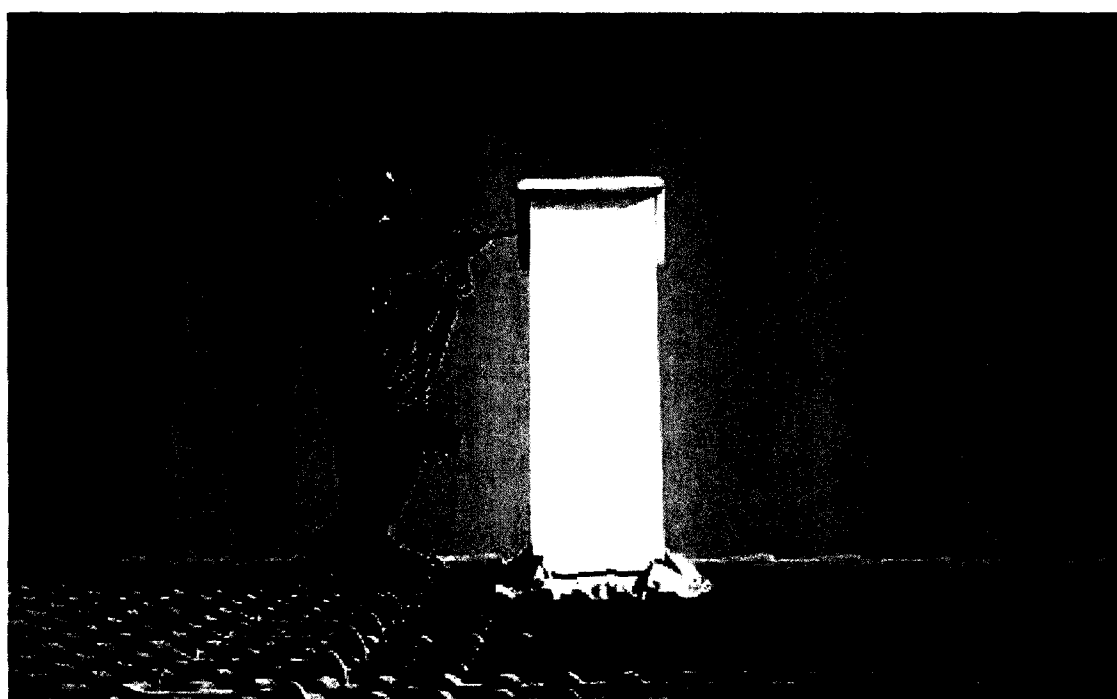
klagebehandling er beholdt i kommunene

Styret

Styret har sju representanter med vararepresentanter. Deltagerkommunene er representert med fire personer. Tre av styrerepresentantene er ansatte i RBR.

Styret har i 2015 bestått av følgende representanter:

Per Endre Bjørnevik (leder)
Mangor Malmin (nestleder)
Olaug Bollestad
Mirjam Ydstebø
Frode Johansen (ansattes representant)
Dag Ove Riska (ansattes representant)
Kristian Hellestveit (ansattes representant)



Styrets årsberetning 2015

Virksomhetens art

Brannvesenet har det utøvende ansvaret for alle lovpålagte oppgaver i eierkommunene i henhold til Lov om brannvern m.m. Selskapet har ansvaret for brann- og redningsberedskap, for brannforebyggende og kontrollerende oppgaver i kommunene. Selskapets hovedkontor ligger i Sandnes.

Feierne skal utføre feiing og tilsyn med røykkanaler og fyringsanlegg og drive med motivasjons- og informasjonstiltak om brannfaren ved fyring.

Virksomheten har også ansvaret for interkommunal nødsentral-brann for 19 kommuner, inkludert eierkommunene. Nødsentralen mottar nødmeldinger på nødnummer 110 og styrer varsling og utalarmering til de respektive kommunene.

Administrativt er tjenestene miljørettet helsevern og skjenkekontroll for 17 kommuner også lagt inn under Rogaland brann og redning IKS.

Fortsatt drift

Styret mener regnskapet gir et rettvise bilde av drift og den finansielle stilling og legger fortsatt drift til grunn. Regnskapet viser underskudd på kroner 12.304.411 Selskapet har positiv egenkapital per 31.12.2015 på 84.125.988

Regnskapsinformasjon

Etter styrets oppfatning gir fremlagt resultatregnskap og balanse, med kontantstrømanalyse og noter, utfyllende informasjon om driften og stillingen ved årsskiftet. Det er heller ikke inntrådt forhold etter regnskapsåret som er av betydning ved bedømmelsen av selskapet. Styret foreslår at underskuddet fra 2015 dekkes av fond.

Finansiell risiko

Rogaland brann og redning IKS anser generelt ikke å være utsatt for stor finansiell risiko. Av omsetningen til brannvesenet kommer cirka 90 prosent fra eierkommunene i form av tilskudd. Egen omsetning er blant annet årsavgifter brannalarmer, unødige utrykninger, kursing og lignende. Faktureringen av årsavgifter skjer forskuddsvis. Andre egne inntekter skjer fortløpende. Risikoen for en motpart ikke skal ha økonomisk evne til å oppfylle sine forpliktelser ovenfor brannvesenet blir sett på som lav. Historisk har det vært lite tap på fordringer. Likviditeten i brannvesenet er også tilfredsstillende. Det er per i dag ingen endringer i betalingsvilkår for kundefordringer og leverandørgjeld.

Arbeidsmiljø

Sykefraværet for Rogaland brann og redning IKS var i 2015 på 4,3 prosent for hele organisasjonen mot 3,8 prosent

i 2014. Målet for organisasjonen er et sykefravær på under 5 prosent. Målet er fastlagt i revidert handlingsplan for inkluderende arbeidsliv. Rogaland brann og redning IKS undertegnet i 2014 en videreføring av I/A – avtalen.

Ytre miljø

Selskapet driver ikke virksomhet som forurenser det ytre miljø utover det som er normalt i bransjen, og har følgelig ikke iverksatt spesielle tiltak på dette området.


Selskapet administrerer på vegne av kommunene i Sør-Rogaland egen beredskap som skal ivareta akutte forurensninger.

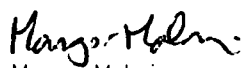
Likestilling/ diskriminering

Selskapet hadde i fjor 374 ansatte (per 31.12.2015) hvorav 38 er kvinner (inkludert depotstyrken). Styret har sju medlemmer hvor av to er kvinner. Siden bedriften har vesentlig flere mannlige arbeidstakere er det gitt unntak for kjønnskvalifisering for ansattes representanter i styret, mens det blant de eierkommunevalgte er 50 prosent kvinner i styret.

Selskapet har fokus på å legge til rette for likestilling, og har et ønske om å øke antall kvinnelige ansatte, uten at opptakskrav til beredskapsstyrken endres.

Sandnes 8. april 2016


Per-Endre Bjørnøvik
Leder


Mangor Malmin
Nestleder


Mirjam Ydstebo
Medlem


Olaug V. Bollestad
Medlem


Frode Johansen
Medlem


Dag Ove Riska
Medlem


Kristian Hellestveit
Medlem

Økonomi

Selskapets økonomiske status er rapportert til styret fortløpende gjennom året. Selskapet hadde en samlet omsetning i 2015 på ca. kr. 245 millioner hvor ca. kr. 220 millioner er refusjon fra eierne. I 2015 dekket eierkommunenes refusjon drift og nytt nødnett. Overskudd feiervesen er satt på eget fond for å oppfylle selvkostprinsippet. Totalt sett har selskapet et underskudd på 12,3 mill. kr for 2015. Hovedårsaken er pensjonskostnader og inndekking av drift på SASIRO.

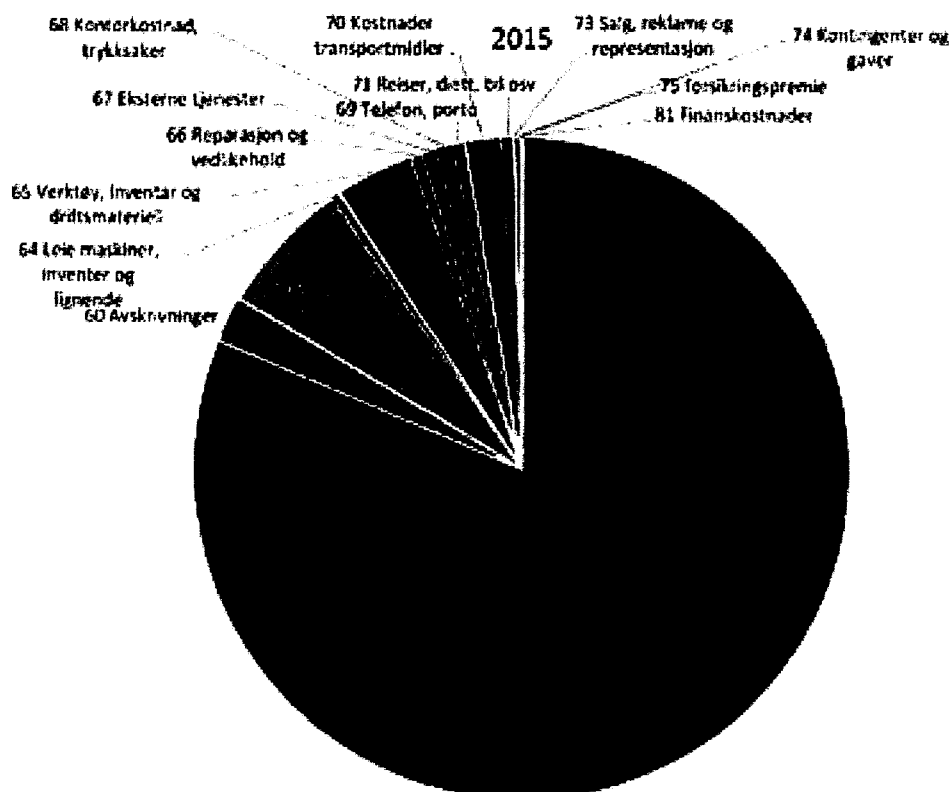
De totale pensjonsforpliktelsene for selskapet er betydelige. Viser til note 5 i regnskapet. Inkludert i pensjonskostnadene er også servicepensjonen.

I 2015 har selskapet hatt en del investeringer. De største

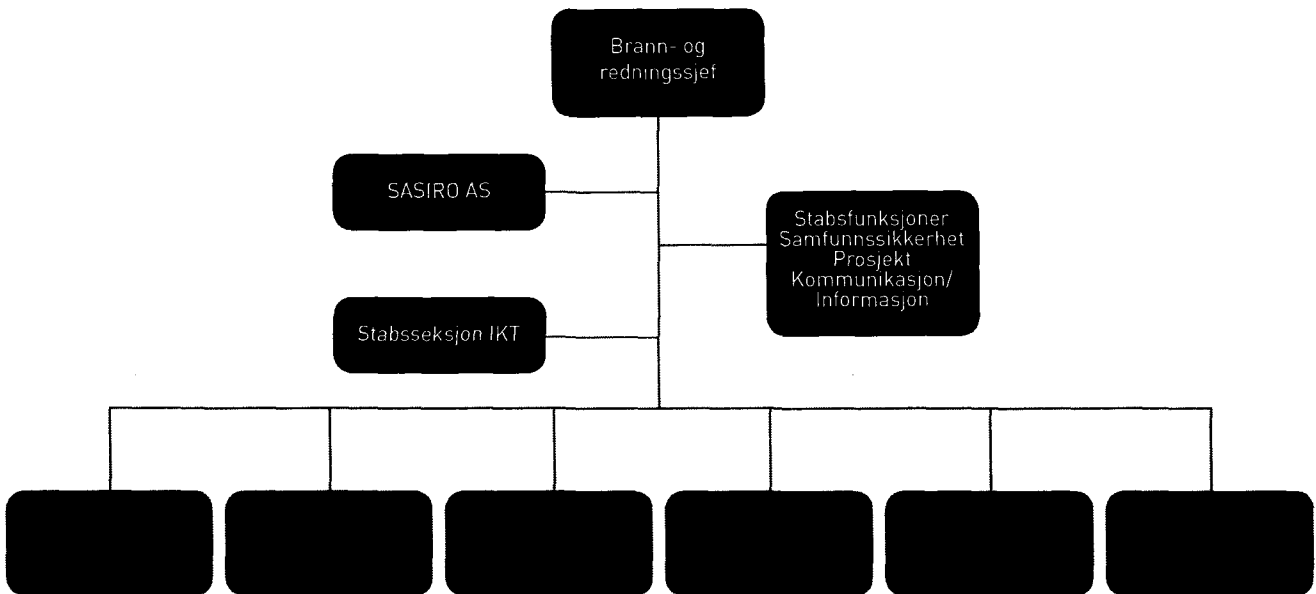
investeringer er anskaffelse av høyderedskap, brannbil og implementeringen av Finnøy kommune sitt brannutstyr i selskapet. Sammen med store investeringer i 2014 så har investeringene medført høyere avskrivningskostnad i regnskapet.

Aktivitetsnivå i 2015 har også vært høyt. Med den samfunnsutviklingen selskapet står ovenfor i dag og fremover, så går vi en spennende tid i møte. Motivasjonen for å stå på for selskapet og utvikle selskapet er høy hos de ansatte. Det er viktig å ta med seg at lønnsomheten i selskapet er avhengig av de menneskelige ressursene. Hovedtyngden av utgiftene i selskapet er også lønn- og personalkostnader. Balansen i bruk av ressursene vil slå ut på sluttresultatet i selskapet.

I grafen nedenfor vises oversikt over kostnadsbruk innenfor de forskjellige kategorier i 2015:



Organisasjon



FAKTA

Brannvesenet Sør-Rogaland IKS ble etablert i 2004. Da slo brannvesenet i kommunene Gjesdal, Klepp, Kvitsøy, Randaberg, Rennesøy, Sandnes, Sola, Stavanger og Time seg sammen. Dette ble gjort for å kunne øke beredskapen på tvers av kommunegrensene.

Hosten 2014 endret brannvesenet navn til Rogaland brann og redning IKS (RBR). Finnøy kommune ble offisielt en del av RBR våren 2015.

Vi er i dag 374 ansatte, med brann- og redningssjef Henry Ove berg som overste daglige leder, fordelt på seks avdelinger.

Rogaland brann og redning IKS har i dag fire døgnbemannede brannstasjoner, ti deltidsbrannstasjoner og et brandepot fordelt på ti eierkommuner.

Vår visjon:

Sammen for en trygg og sikker framtid



Samfunnsikkerhet i fremtiden

I oktober 2015 vedtok fylkestinget i Rogaland en samvirkestrategi for å styrke samfunnssikkerhetsmiljøet i Sørvest.

I region Sørvest finnes omfattende kompetanse og kapasitet innenfor samfunnssikkerhet, med nærmere 100 offentlige og private aktører. Regionen har en rekke forvaltningsorganer med oppgaver knyttet til samfunnssikkerhet, både regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Statlige tilsynsmyndigheter og direktorater er sterkt til stede, sammen med forsvar og NATO Joint Warfare Center. Det samme er redningstjenester, nødetater og et stort universitetssjukehus. Regionen har også kraftprodusenter.

Beredskap er viktig for operatørselskapene i oljeindustrien, som har etablerte samarbeid innen helse, miljø og sikkerhet, beredskap og oljevernberedskap. Regionen har sterke miljøer innen forskning, utdanning og opplæring, både offentlige og private. Regionen har også tunge simuleringsmiljøer innen maritim operasjon, helikoptertransport, olje- og gassproduksjon og helse. Samfunnssikkerhetsarbeidet er mangfoldig og dypt forankret i regionen.

Denne nærheten og faglige styrken gjør at det meste er tilgjengelig, og forholdene ligger spesielt godt til rette for videreutvikling av samvirke og samarbeid. Innen enkelte områder foregår det allerede omfattende forskning i Samfunnssikkerhetsregion Sørvest.

Noen områder som bør utvikles videre:

- samfunnssikkerhet og beredskap innenfor energisektoren (petroleum), transportsektoren, helsesektoren (pasientsikkerhet, akuttmedisin) og innen næringslivsvirksomhet
- redningstjeneste
- internasjonal konflikthåndtering
- øvingsvirksomhet og simulering
- risiko-, sårbarhets- og beredskapsanalyser, inkludert vurdering av planverk

Visjon: **Samfunnssikkerhetsmiljøet i Sørvest – et nasjonalt og internasjonalt tyngdepunkt**

Strategien har en fireårig tidshorison. I denne perioden skal det jobbes mot følgende mål:

Mål 1: Økt samspill mellom universitetet, høyskoler, offentlig forvaltning og tjenesteyting, næringsliv og frivillige organisasjoner.

1. Samarbeide om forebyggende tiltak
2. Fortsette med øvelser, simulering og evaluering. Dette som et ledd i erfaringsutvikling, kunnskapsoppbygging og kunnskapsdeling
3. Intensivere samarbeidet om å utvikle søknader
4. Styrke forskningsaktivitetene i nødetatene, offentlige og private virksomheter

Mål 3: Intensivere arbeidet med å utvikle varemerket samfunnssikkerhetsmiljøet i Sørvest.

1. Øke samarbeidet mellom offentlige aktører, FoU-miljø, næringsliv og frivillige organisasjoner for å markedsføre og styrke merkevarenavn som for eksempel SASIRO, SEROS, RAKOS, SAFER, og for å få et enda bedre grunnlag for kunnskaputvikling, trening og erfaringsutveksling
2. Intensivere arbeidet med å få etablert et nasjonalt kompetansesenter på tunnel-sikkerhet
3. Utvikle den årlige samfunnssikkerhetskonferansen for å synliggjøre samspillet mellom offentlige virksomheter og privat næringsliv innenfor samfunnssikkerhet



Nye brannstasjoner

18. mai 2015 fikk ordfører i Sandnes kommune, Stanley Wirak, æren av å grave i gang arbeidet med bygging av ny hovedbrannstasjon for RBR på Stangeland i Sandnes kommune. Når bygget står ferdig vinteren 2017 vil det være Norges største brannstasjon.

Etter anbudsprosessen ble avsluttet ved årsskiftet 2014/2015 ble Kruse Smith AS, i konkurranse med seks andre entreprenører, tildelt oppdraget med prosjektering og bygging av ny hovedbrannstasjon med legevakt, øyeblikkelig hjelp og ambulansesentral.

Etter at det første spadestikket ble tatt i mai har det vært en påfølgende hektisk periode med detaljprosjektering. I en bygning av denne typen er det store mengder teknisk utstyr og funksjoner som må på plass. Selve anskaffelsen er delt: Kruse Smith AS prosjekterer og bygger, mens Sandnes Eiendomsselskap KF er byggherre og sørger for inventar i etterkant når bygget er ferdig. Overlevering av bygg er satt til februar 2017.

I likhet med resten av regionen er også RBR i utvikling. Det er viktig at brann- og redningstjenesten utvikler seg i takt med resten av samfunnet og oppfyller de krav som er satt til dimensjoneringen av beredskapen. Derfor er flere nye brannstasjoner under planlegging i mange av våre eierkommuner.

Schankeholen og Lervig
Det har i løpet av 2015 vært gjennomført en mulighetsstudie for brannstasjon på de planlagte tomtene i Schankeho-

len og Lervig i Stavanger. Stasjonen på Schankeholen vil få ressurser for innstas i tunnel, mens Lervig vil ha vanddykkere, båter og lager for IUA-materiell (utstyr for oljesøl). Begge stasjoner vil ellers ha vanlig bemanning og utstyr for tradisjonelle oppgaver. Stavanger kommune er byggherre for begge prosjektene.

Nye brannstasjoner i Time, Gjesdal og Finnøy kommune:

- Ombyggingen på Bryne brannstasjon vil starte i løpet av juni og stå ferdig i løpet av oktober 2016
- Gjesdal kommune jobber med å finne alternative tomter til ny brannstasjon på Ålgård
- Finnøy kommune jobber også med å se på alternativer til nye brannstasjon

1) og 2) Arkitektfirmaet Stein Halvorsen AS står for utforming av den nye hovedbrannstasjonen på Stangeland i Sandnes kommune.

3) Representanter fra flere av RBR sine eierkommuner, legevakt og ambulansetjenesten var med da det første spadetaket på den nye hovedbrannstasjonen ble tatt 18. mai 2015.

4) Ordfører i Sandnes, Stanley Wirak, fikk æren av å ta det første spadetaket på tomte til den nye hovedbrannstasjonen.

FAKTA

Hovedbrannstasjon Stangeland

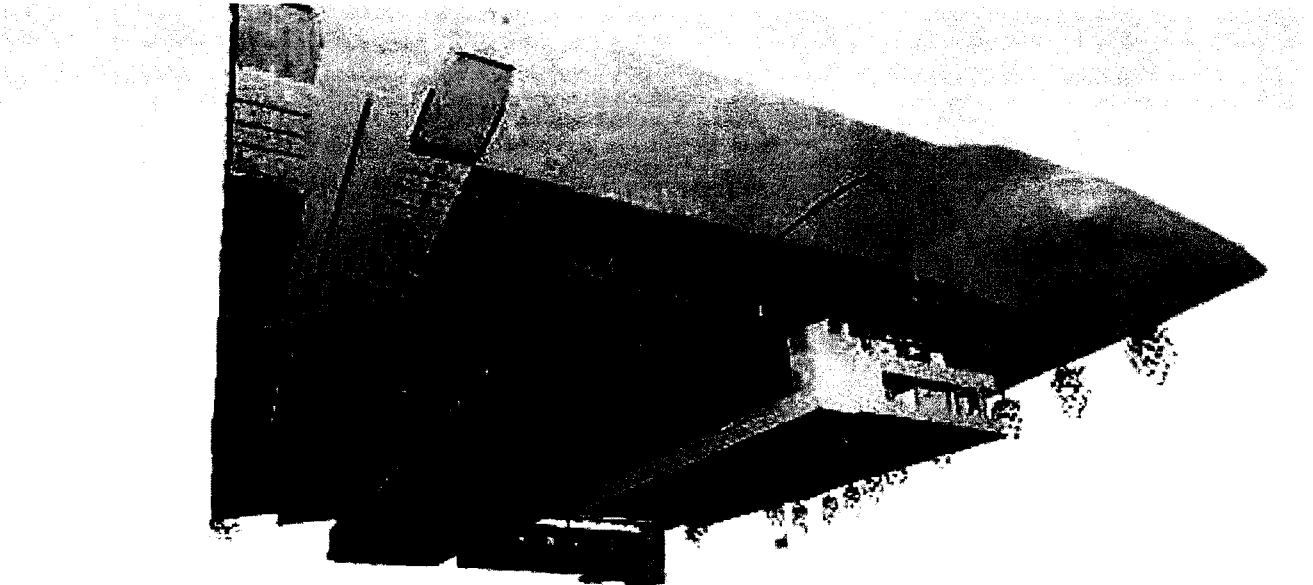
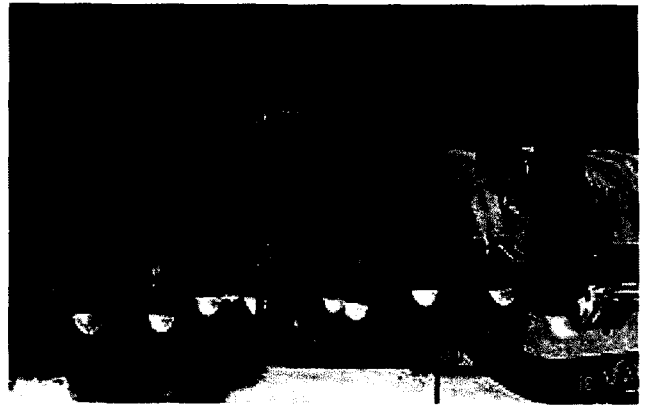
Hvor
Inneholder

Ferdig

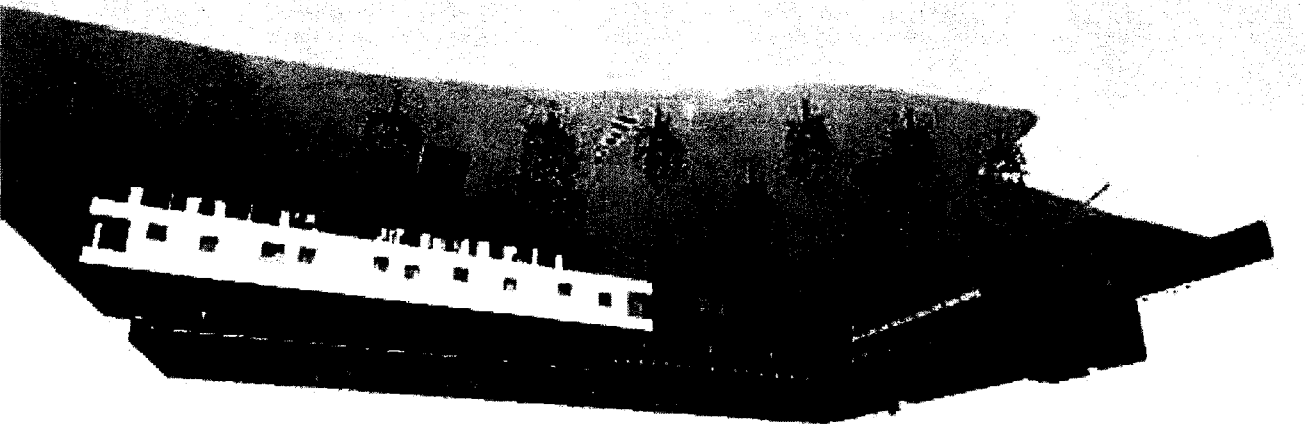
Størrelse

Budsjettramme

Stangeland i Sandnes, like ved E39
Brannstasjon, nødalarmsentral,
legevakt, sengepost for
øyeblikkelig hjelp og
ambulansesentral
Byggestart mai 2015, ferdig
februar 2017
13.800 kvadratmeter fordelt på
fire etasjer
320 millioner kroner



2)



1)

Store planer for Samfunnsikkerhetscenteret i Rogaland (SASIRO)

Rogaland brann og redning IKS (RBR) ønsker å være et foregangsbrannvesen, og har som mål å sette agendaen i brann- og rednings-Norge. RBR vil være en pådriver opp mot myndigheter for å sette fokus på brannsikkerhet både i et forebyggende og i et beredskaps perspektiv. Mye av det arbeidet vi gjør på dette feltet skjer eller blir planlagt til å skje i Samfunnsikkerhetscenteret i Rogaland (SASIRO).

RBR har en visjon om at utdanning, forskning og kompetanseheving skal få en sentral posisjon ved SASIRO. Det er viktig å ligge i forkant av samfunnsutviklingen og være oppdatert på risikobildet, slik at SASIRO framstår som et innovativt og kunnskapsbasert kompetansesenter.

SASIRO tar på kort sikt mål av seg til å bli:

- Regionalt utdannings- og øvingscenter for brann, redning og akutt forurensning
- Regional ressursbase for storulykker innen industri, samferdsel og kraftindustri

Langsiktige mål for SASIRO er å bli:

- Nasjonalt senter for tunnelsikkerhet
- Regionalt kompetansesenter for samfunnsikkerhet

Hovedfokus for samfunnsikkerhetscenteret er å bygge videre på den driften som allerede er der i dag, og bygge opp kompetanse på tunnelsikkerhet.

I tillegg til en rekke øvelser, har det det siste året har blitt arrangert flere workshops og seminarer i SASIRO. Deriblant har vi hatt table top øvelse med scenarier fra Risavika, årskonferanse for miljørettet helsevern, workshop om lange og kritiske tunneler sett fra brann- og redningstjenesten, brannsjef-samling i regi av KS, innovasjonsdialog om sikker brannbekledning, workshop om tunnelsikkerhet med sentrale samferdselsaktører, temadag om asylsituasjonen ved Rogaland brannbataljon og Arena tunnelsikkerhet i regi av VRI Rogaland.

SASIRO jobber stadig med å legge til rette for erfaringsdeling mellom ulike aktører og etater, kombinert med felles kompetanseutvikling og nettverksbygging.

FAKTA

SASIRO består av en tomt på cirka 50 mål, med en eldre bygningsmasse på til sammen 3000m³. De mest brukte bygningene er pusset opp og infrastruktur oppgradert. Det er fire klasserom med en kapasitet fra 15-75 plasser. I tillegg finnes det to «skitne klasserom» knyttet til øvingsfeltet, der en kan ha undervisning underveis i øvelsene. Senteret har også overnattingskapasitet, og en flott kantine med gode kjøkkenfasiliteter som rommer 85 sitteplasser.

RBR flyttet i 2013 seksjon for øvelse og opplæring, til SASIRO. I tillegg har beredskapsavdelingen stor aktivitet med både øving av egne mannskaper og kurs i regi av Norges brannskole, for både egne ansatte og andre brannvesen i regionen.

1) SASIRO byr på gode muligheter til både teoretiske og praktiske øvelser og samlinger.





Tunnelsikkerhet og beredskap

Rogaland brann og redning IKS er opptatt av å styrke og heve kompetansen innenfor tunnelsikkerhet og -beredskap. Det skal være tryggest mulig å kjøre gjennom tunnelene i regionen, samtidig som det skal være trygt for mannskapene å utøve innsats i en tunnel ved branner og ulykker.

I RBRs dekningsområde er det i dag flere lange vegtunneler. Noen av disse representerer spesielle og krevende utfordringer for brann- og redningstjenesten, dette gjelder særlig de undersjøiske ettløpstunnelene i Rennfast-sambandet og Finnfast-sambandet. I løpet av få år vil verdens lengste undersjøiske vegtunnel, Ryfylketunnelen (14,3 km), stå ferdig. Etter dette er det planer om å bygge Rogfast, en nesten 27 km lang undersjøisk tunnel. Nå pågår byggingen av Ryfast (Ryfylketunnelen, Hundvågtunnelen og Eiganestunnelen) med betydelig anleggsvirksomhet som også krever sikkerhetstiltak og beredskap.

I løpet av 2015 har fokuset på tunnelsikkerhet vært stort og aktivitetene mange. Det er etablert en egen intern tunnelgruppe bestående av personell fra avdeling for brannforebyggende, beredskap og stab. Denne gruppen har eksistert siden 2012, og følger opp planer og fremmer forebyggende hensyn og behov knyttet til sikkerhet og beredskap for alle tunneler i regionen, både de som er i drift, under bygging og i planleggingsfasen. Avdeling for beredskap er jevnlig i dialog med Statens Vegvesen i planleggingen av de nye tunnelene, samt i forbindelse med beredskapsøvelser i både eksisterende tunneler og tunneler under bygging. I 2015 deltok de på flere beredskapsøvelser i samarbeid med Statens Vegvesen og aktuelle entreprenører. Det har vært avholdt øvelser i alle de tre tunnelene som er under bygging, samt at det i november 2015 ble arrangert en øvelse i Mastrafjordtunnelen hvor man blant annet testet den oppgraderte røykventilasjonen.

RBR samarbeider med flere andre aktører for å oppnå bedre tunnelsikkerhet og økt kompetanse på dette området. Rogaland fylkeskommune, Universitetet i Stavanger (UiS) og de andre nødetatene er noen av de mest sentrale samarbeidspartnere. Et av målene det jobbes mot er etableringen av et nasjonalt kompetansesenter for tunnelsikkerhet tilknyttet Samfunnsikkerhetssenteret i Rogaland (SASIRO). I februar 2015 signerte Rogaland fylkeskommune en avtale med UiS om forskermobilitet på området tunnelsikkerhet. Gjennom denne avtalen er professor Ove Njå engasjert til å jobbe med å utvikle SASIRO og en regional klynge innen tunnelsikkerhet. Avtalen inkluderer aktiviteter som kompetansemegling, innovasjonsdialog, klyngeutvikling, rekruttering av doktorgradsstipendiater og utvikling av søknader om nasjonale og internasjonale forskningsmidler.

Sommeren 2015 arrangerte Rogaland brann og redning, UiS og Statens Vegvesen en workshop ved SASIRO for å avdekke kompetansenivå og samvirke- og sikkerhetsutfordringer i forbindelse med de norske vegtunnelene sett fra brann- og redningstjenesten. De 46 deltakerne kom hovedsakelig fra

brann- og redningstjenesten ulike steder i landet, samt noen representanter fra ambulansetjenesten, Statens Vegvesen, DSB, akademia, konsultentselskap og transportfirma. Workshopen ble organisert med to gruppearbeid. I første del ble deltakerne bedt om å utdype egne erfaringer fra øvelser og reelle hendelser i tunnel, mens andre del fokuserte på manglende og utilstrekkelig kunnskap knyttet til tunnelsikkerhet og -beredskap. Alle gruppesesjonene ble tatt opp på bånd og transkribert, og dataen har blitt brukt som grunnlag for en artikkel som skal presenteres på International Symposium on Tunnel Safety and Security i Montreal mars 2016. Denne artikkelen konkluderer med at tunnelsikkerhetsarbeidet i Norge er fragmentert og uklart, med tilhørende svakheter i kunnskapsnivået. Og at det er behov for fasiliteter for trening og opplæring innen tunnelsikkerhet som kan komplementere eksisterende fasiliteter og gi ny kunnskap basert på systemteori.

En annen del av tunnelsikkerhetssatsningen er et forprosjekt med tittelen «Kompetanseløft tunnelsikkerhet – nye opplæringsformer for brann- og redningstjenesten», som har fått støtte hos Regionalt forskningsråd Vestlandet. RBR er partner i prosjektet, Rogaland fylkeskommune er prosjektansvarlig og professor Ove Njå er prosjektleder. Hensikten er å forberede et hovedprosjekt som skal bidra med forskning som kan brukes til å utvikle et framtidrettet og spesialtilpasset opptrenings- og kompetanseprogram for tunnelberedskap. I forbindelse med dette forprosjektet var seks ansatte fra RBR, sammen med representanter fra flere av våre samarbeidspartnere, på studietur til Sveits for å se nærmere på hvordan det jobbes med tunnelsikkerhet og -beredskap der. Dette var en lærerik og inspirerende tur som ga ekstra motivasjon til å jobbe videre med å finne gode løsninger på de utfordringene vi har her i regionen

FAKTA

E39 ROGFAST fra Harestad til Arsvagen blir rundt 26,7 kilometer lang, med en arm ut fra tunnelen på rundt fire kilometer opp til Kvitsøy. Rogfast blir verdens lengste og dypeste undersjøiske vegtunnel. Det laveste punktet i tunnelen vil ligge på rundt 390 meter under havoverflaten.

RV 13 RYFAST fra Hundvåg til Solbakk i Strand vil bli 14,3 kilometer lang og vil på det dypeste gå 292 meter under havet.

Andre tunneler som er under utbygging i disse tider er **Eiganestunnelen** som vil bli 5,7 kilometer lang og **Hundvågtunnelen** som vil bli 3,7 kilometer lang. Byfjordtunnelen som står ferdig i 1992 er til sammenligning 5,8 kilometer lang og er på det dypeste 223 meter under havet.



Asylsituasjonen

Høsten 2015 sto vi overfor en av de største flyktningekatastrofene siden andre verdenskrig. Et akutt behov for å kunne tilby husrom til tusenvis av mennesker på flukt ga utfordringer for både brannforskrifter, beredskap og miljørettet helsevern.

Rogaland brann og redning IKS har et høyt fokus på brannsikkerhet for utsatte grupper. Det vil si grupper som er spesielt utsatt for brann, og hvor brann kan medføre alvorlige konsekvenser. RBR har over lengre tid, gjennom ulike strategier og tiltak, jobbet systematisk med brann- og sikkerhetsarbeid rettet mot disse gruppene. En av disse gruppene er flyktninger. Tiltakene som har blitt gjort opp mot denne gruppen har blant annet vært akuttinnkvartering, ordinære og desentraliserte mottak. Dette har for eksempel vært tiltak som innspill og uttalelser til UDI og driftsoperatør, samarbeid med miljørettet helsevern, bygningsmyndigheter, informasjon, branntilsyn, opplæring og befaringer med mer.

Samfunnsoppdraget, sammen med nasjonale- og internasjonale forpliktelser i en flykningskrise har ført til ulike løsninger som normalt ikke ville blitt akseptert. Store mottak for akutt innkvartering har blitt etablert etter dispensasjoner fra gjeldende regelverk for å håndtere den akutte fasen av bosetting-sprosessen. Dette gjøres innenfor definerte tidsrammer med strenge organisatoriske føringer og krav til ansvarlig driftsoperatør. Dispensasjonene har medført utfordringer og faglige problemstillinger på kort og lengre sikt

I forbindelse med høstens flyktningkrise, har mye av fokuset vært rettet mot akutt innkvartering av asylsøkere og flyktninger. RBR opplevde flere utfordringer og måtte håndtere den ekstraordinære situasjonen med nødvendige ressurser. Det ble opprettet en intern faggruppe i RBR, som har forholdt seg til oppdragsgiver (UDI), leverandør (driftsoperatør) og eier, samt ulike kommunale instanser- og etater.

For å sikre beboere i asylmottak og flyktninger de tjenester de har krav på (herav brannsikkerhet), er det nødvendig med et tett og strukturert samarbeid mellom vertskommune, brannvesen, inkludert miljørettet helsevern, byggesak, eier og driftsoperatøren for asylmottak.

Neste fase, etablering av ordinære- og desentraliserte mottak Etter hvert vil det oppstå økt behov for etablering av flere ordinære- og desentraliserte asylmottak, samt mottak for enslige mindreårige (15-18 år) og mindreårige under 15 år.

RBR sitt mål er å redusere risiko i asylmottakene gjennom trygge boforhold som tilsvarer bruken av bygget

Asylsituasjonen etter Forskrift om miljørettet helsevern RBR sin avdeling for miljørettet helsevern har også vært engasjert i høstens asylsituasjon. Rådgivere fra avdelingen og branninspektører har deltatt i en regional gruppe med

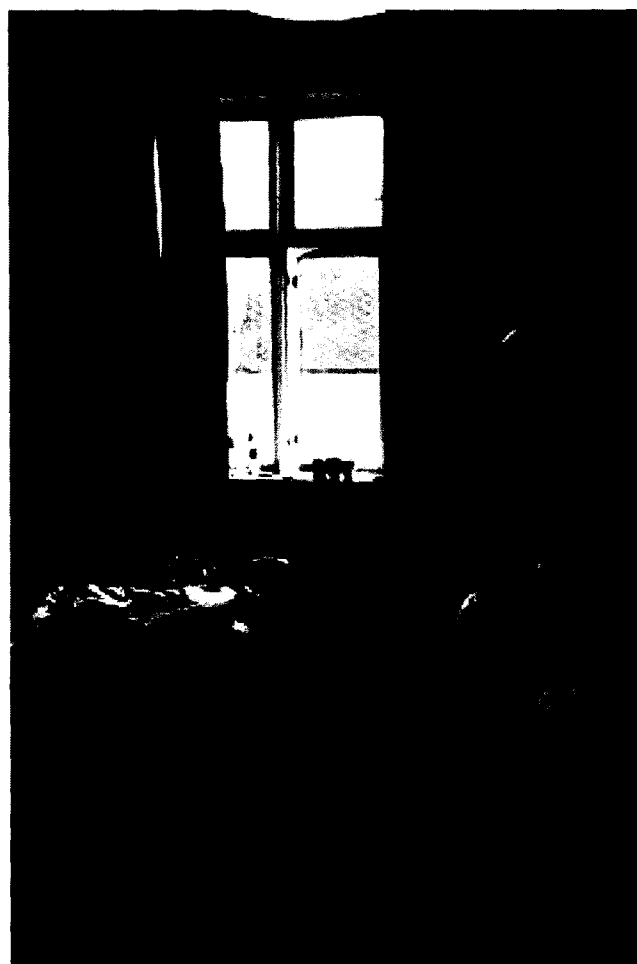
representanter fra Stavanger, Sandnes, Sola og Randaberg i forbindelse med vurdering av ulike lokaliteter til bruk som akutt asylmottak for asylsøkere.

Det har blitt foretatt flere befaringer deriblant Alstor hotell og Forusbeen 35 som har blitt tatt i bruk som akutt asylmottak.

Ved befaringene ble følgende forhold vurdert:

- Mulighet for å skille enslige kvinner og enslige menn
- Sanitære forhold – dusjer og toaletter – stelleplass
- Varmtvannskapasitet
- Matsservering – antall måltid – hvem serverer
- Renhold av rom og fellesareal
- Mulighet for vask og tørking av klær
- Skifte av sengetøy – ren/skitten sone, lagring osv.
- Smitteberedskap
- Avfallsbehandling – hvem har ansvar, kapasitet
- Uteområde – tilrettelegging for barn

1) I følge forsikringsselskap brenner det ca. hver 13 dag i et mottak i Norge. Det er 8 ganger større risiko for brann i mottak enn ellers.



Risavika - helhetlig risikostyring i områder med forhøyet risiko

I november 2015 ble rapporten om «Risavika - Helhetlig risikostyring i områder med forhøyet risiko» lansert. Det var et samarbeidsprosjekt mellom Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB), Fylkesmannen i Rogaland, Sola kommune og Rogaland brann og redning IKS (RBR).

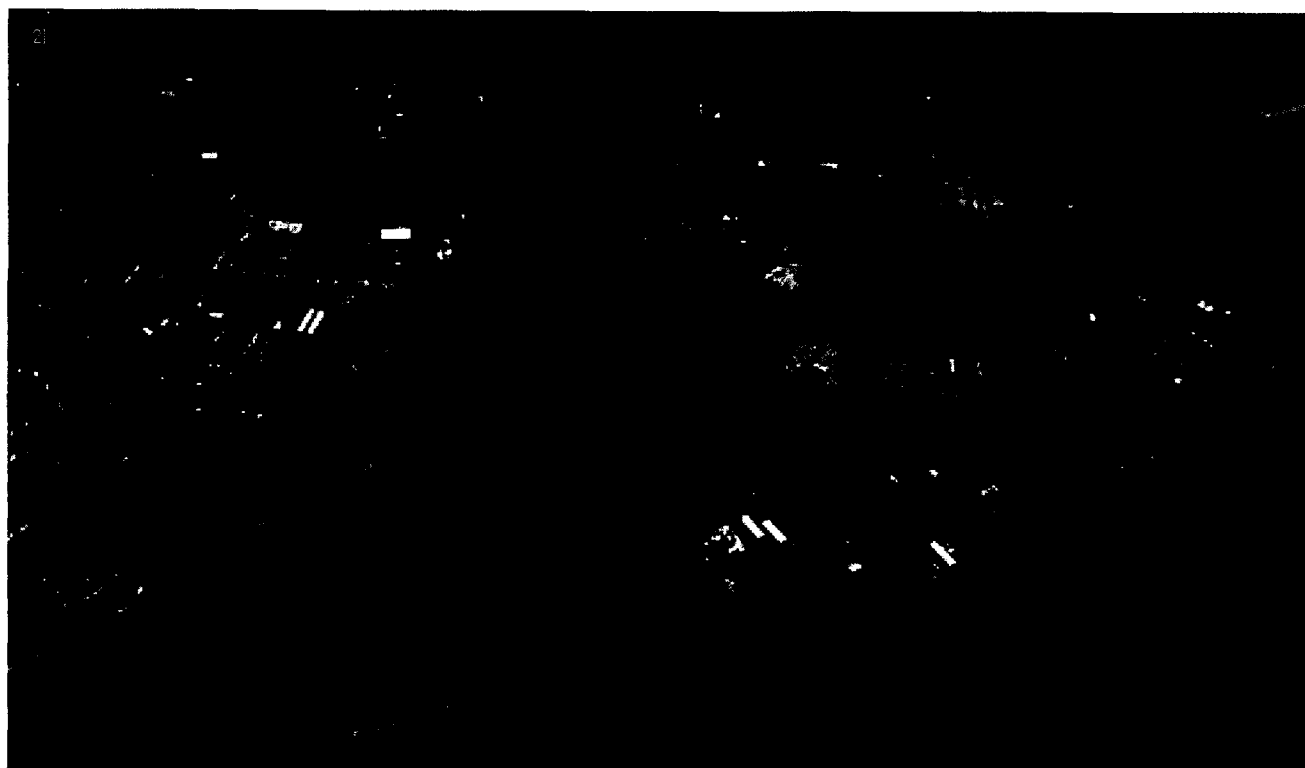
Risavika er en av Norges største havner og er et regionalt, nasjonalt og internasjonalt logistikkutepunkt. Mange av virksomhetene håndterer farlige stoffer eller farlig avfall, og det er stor aktivitet knyttet til transport av farlig gods både på land og sjø.

Prosjektet har bidratt til å gi aktører en bedre felles forståelse av sikkerhetsutfordringene i området og et bedre beslutningsgrunnlag i arbeidet med forebygging og beredskap. Rapporten gir anbefalinger om forbedringstiltak til virksomhetene, til kommunalt nivå, og til statlige myndigheter. Rapporten er ment som grunnlag for alle berørte aktører i det viktige arbeidet med å sikre helhetlig risikostyring i Risavika. Det er de enkelte aktørers ansvar å følge opp innenfor sine områder. DSB, Sola kommune og RBR vil innenfor sine ansvarsområder ha en sentral rolle for å sikre oppfølging av rapportens anbefalinger.

Anbefalingene rettet mot RBR er vurdert og prioritert, og satt opp i en handlingsplan som beskriver hva som skal gjøres, av

hvem og når. Dette systematiserer arbeidet med å få gjennomført tiltak. En av anbefalingene til RBR er å styrke det forebyggende arbeidet i Risavika. Her er brannforebyggende avdeling i gang med å utarbeide en tilsynsstrategi for området.

1) Risavika er et stort og komplekst område med flere utfordringer. Foto: Birken&co



Avdeling for brannforebyggende

Hovedmålet for brannforebyggende avdeling er å forebygge brann, slik at tap av liv og verdier unngås. De brannforebyggende oppgavene er først og fremst knyttet til lovpålagte oppgaver. Avdelingen utfører også andre oppgaver som ikke er direkte lovpålagt, men som har stor verdi i forhold til å forebygge brann.

Opgavene som blir utført er blant annet:

- Brannforebyggende og holdningsskapende informasjonsvirksomhet
- Tilsyn i særskilte brannobjekter
- Brannteknisk saksbehandling
- Kursvirksomhet
- Feiing og tilsyn av piper og ildsteder

Avdelingen har i 2015 gjennomført en rekke oppgaver som blant annet tilsynsaktivitet mot særskilte brannobjekt og boliger, informasjonsarbeid, behandling av bekymringsmeldinger, deltatt i ulike prosjekter og levert et høyt antall kurs av forskjellig kategori. Disse oppgavene blir gjennomført både på tvers av seksjoner og avdelinger innad i RBR og i samarbeid med flere andre tilsynsetater i vår region.

Brannforebyggende avdeling er organisert i tre seksjoner:

- Branntilsyn
- Boligtilsyn og feiing
- Øvelse og opplæring

Seksjon tilsyn

Branntilsyn utført av RBR skal holde høy kvalitet og være risikobasert. Det har i 2015 blitt gitt føringer på hvilke objekter som skal prioriteres for tilsyn. Kvalitet fremfor kvantitet er viktig i RBR sitt tilsynsarbeid. I 2015 hadde RBR 1348 særskilte objekter, det ble utført tilsyn på 1156 objekter. Dette utgjør en gjennomføringsprosent på 86 prosent. Gjennomføringsprosenten er meget god med tanke på seksjonens nye fokus på å jobbe mer risikobasert. Denne omstill-

ingen har vært både tids- og ressurskrevende.

Tilsynsaksjon gass i boligsameier og borettslag

RBR deltok i 2015 på den landsdekkende tilsynsaksjonen som gikk på gass i sameier og borettslag. Flere av de som fikk besøk i 2014 fikk nytt besøk igjen, dette grunnet manglende tilbakemeldinger og oppfølging fra siste tilsyn. Aksjonen må ses på som godt gjennomført. Det var også hensiktsmessig å gjennomføre tilsyn der vi var i fjor, da dette også er nytt for sameier og borettslag.

Tilsyn i landbruket

Seksjonen har videreført ordningen med tilsyn i landbruket også i 2015. Tilsynene blir gjennomført som et samarbeid mellom RBR, Mattilsynet, Arbeidstilsynet og Lyse. Det ble gjennomført 58 tilsyn i landbruket i 2015.

Arrangement

Seksjonen har som tidligere år behandlet søknader og gjennomføring av ulike arrangementer. Hovedtyngden av saksbehandlingen er konsentrert rundt sommermånedene. Det blir utført jevnlig utekontroller hvor det blir fokusert på personsikkerheten i utelivsbransjen. Det blir i tillegg utført ordinært tilsyn på dagtid av de større forsamlingslokalene.

Branner i avfallsanlegg

Branner i søppel- og avfallshåndteringsanlegg er et problem i Norge i dag. Rogaland har hatt flere branner i større avfallshåndteringsanlegg de siste årene. Seksjon tilsyn har sammen med avdeling for beredskap i 2015 sett nærmere på risikoen i avfallsanlegg.

Samtlige virksomheter som driver med avfallshåndtering i RBR sine ti eierkommuner er nå registrert som særskilt brannobjekt og har hatt tilsyn.

Fyrverkeri

Tillatelsen for handel og oppbevaring av fyrverkeri for inntil fem år som ble innført i 2014 videreføres. De som søkte i 2015 får tillatelse frem til og med 2018. De som søker i 2016 får frem til 2018 og så videre slik at alle må søke på nytt fra år 2019. Hensikten med praksisen er å bruke mindre tid på saksbehandling ovenfor salgslødet.

For å ivareta brannsikkerheten i den tette verneverdige trehusbebyggelsen er forbudssonen betydelig utvidet i Stavanger sentrum og nærliggende områder. Det er etablert 6 godkjente felles oppskytningsplasser i Stavangerområdet samt ett i Time og ett i Randaberg.

Brannfarlig vare

I 2015 er det gjennomført tilsyn på brannfarlig vare i objekter og virksomheter som behandler farlige stoffer. Felles for disse er at dette er objekter som ikke er registrert som § 13. Seksjonen har mottatt flere bekymringsmeldinger i løpet av året på oppbevaring av farlig stoff. Disse har blitt fulgt opp med befaring og kontroll. Fagansvarlig har fulgt opp med befaring og tilsyn.

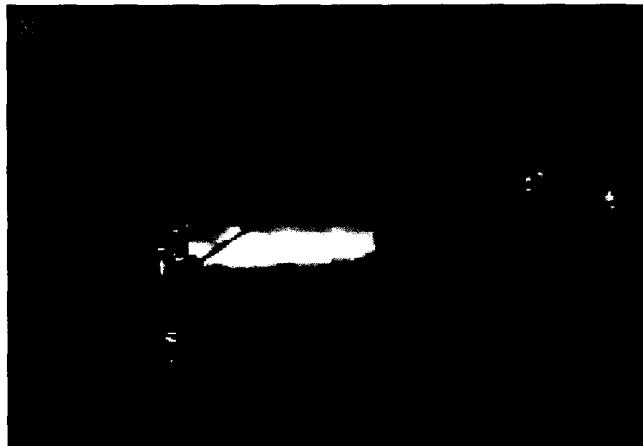
Plan/Ros

Byggesaksbehandling og reguleringsplaner øker jevnt. RBR er normalt tidlig inne i kommunenes reguleringsplaner, kommuneplaner, fylkesplaner med mer. Det har i 2015 blitt opprettet en egen høringsgruppe som ivaretar

1) God dialog er en viktig forutsetning for godt brannforebyggende arbeid. Under arrangementet Åpen dag er barn og familie invitert til å lære mer om brannsikkerhet i hjemmet.

2) Hjemmebesøk hos hjemmeboende eldre er et av flere brannforebyggende tiltak avdelingen utfører i løpet av et år. Foto: Jon Ingemundsen, Stavanger Aftenblad

3) 21. august 2012 brant det i Westco sitt avfallsanlegg på Forus. Seksjon tilsyn har sammen med avdeling for beredskap i 2015 sett nærmere på risikoen for brann i avfallsanlegg.



kvalitetssikring av tilsvær til høringene fra RBR. Seksjonen har en egen fagansvarlig for ROS som er med i denne gruppen. I større overordnede planer er høringssvaret lagt til stab. Arbeidet med plan/ROS gjenspeiler den store aktiviteten i Rogaland, med mange bygge- og veiprojekter under planlegging.

Det har vært en positiv utvikling i samarbeidet med private og kommunale aktører i planarbeidet. En prioritert oppgave er å skape et godt samarbeid mellom brannvesenet og eierkommunenes byggesaksavdelinger. Utfordringen de siste månedene i 2015 var akutte asylmottak som har gitt RBR store utfordringer med ressursbruk og kompetanseheving. Strømmen av asylsøkere gjorde at vi måtte omprioritere og fokusere på bygningsmassen som asylsøkerne skulle innkvarteres i.

Brannutredning

I 2015 ble det etablert en intern brannutredningsgruppe som skal kunne bistå politiets kriminalteknikere ved undersøkelse av brannsted. Dette er et positivt samarbeid som både politiet og RBR vil kunne ha godt faglig utbytte av.

Prosjekter

RBR har lang erfaring i forebyggende arbeid med verneverdig, tett trehusbebyggelse fra arbeidet med trehusbebyggelsen i Gamle Stavanger. I 2015 ble det satt i gang en kartlegging av

slik bebyggelse i RBR sine ni andre eierkommuner. Sola og Kvitsøy vil i første omgang bli prioritert.

Forebyggende har bidratt aktivt i Risavikaprojektet som er et samarbeid mellom RBR, Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap og Sola kommune. Se egen sak om rapporten som ble lagt frem i november 2015.

Seksjon for boligtilsyn og feiing

Seksjonen endret navn til seksjon for boligtilsyn og feiing 1. januar 2016. Bakgrunnen for navnebyttet er å bedre kunne synliggjøre seksjonens oppgaver, da spesielt den delen som går på boligkontroll.

Seksjonen arbeider i hovedsak med tilsyn og kontroll av piper og ildsteder i private hjem. Dette er viktig arbeid, særlig fordi man informerer om brannsikkerhet samtidig som det gjennomføres tilsyn av ildsted. Statistikk viser at de fleste branner oppstår i boliger. Seksjonen har som målsetting å gjennomføre boligtilsyn og feiing hver fjerde år. Denne tidsintervallen vil på sikt endre seg etter ny forebyggende forskrift.

Pipebranner

Kommune	Reg. ved utrykning
Stavanger	
Randaberg	
Sola	
Rennesøy	
Kvitøy	
Sandnes	
Gjesdal	
Time	
Klepp	
Finnøy	
Samlet	

I 2015 er det registrert 28 pipebranner sammenlignet med 32 i 2014, 40 i 2013 og 37 i 2012. Ingen av brannene fikk utvikle seg til større branner.

* Finnøy kommune har avtale om feiing og boligtilsyn med en privat aktør. RBR har derfor per dags dato ingen oppdatert oversikt over feide piper og boligtilsyn utført i denne kommunen i 2015. I løpet av 2016 vil RBR påbegynne prosessen med å overta feiing og boligtilsyn også i Finnøy kommune.

Pipeantall - tilsyn

Kommune	Antall piper	Besøkte piper	Antall rapporter	Feil	Fyringsforbud
Stavanger		15.355		4.234	
Randaberg		0		0	
Sola		3.698		853	
Rennesøy		1.379		26	
Kvitøy		0		0	
Sandnes		0		0	
Gjesdal		771		197	
Time		0		0	
Klepp		0		0	
Finnøy		*		*	
Samlet		21.203		5.702	

Pipeantall - feiing

Kommune	Antall piper totalt	Besøkte piper	Feide piper
Stavanger		279	
Randaberg		0	
Sola		0	
Rennesøy		0	
Kvitøy		0	
Sandnes		4.149	
25Gjesdal		2.114	
Time		4.440	
Klepp		4.728	
Finnøy		*	
Intervaller		516	
Samlet		16.226	

Forklaringen på at det er forskjell mellom tilbudt feiing og tilsyn og gjennomførte, kan forklares med at eier eller bruker ikke er tilstede, manglende stige, taktrinn, osv. ***

Det er foretatt 68 kontroller på installasjoner av fyringsanlegg for fast brensel

Feieren har i 2015 tatt 1.267 bestilte feiinger utenom de 9.932 pipene de har feiet.

Seksjonen har behandlet 79 bekymringsmeldinger, gjennomført 654 befaringer og hjemmebesøk i samarbeid med seksjon tilsyn



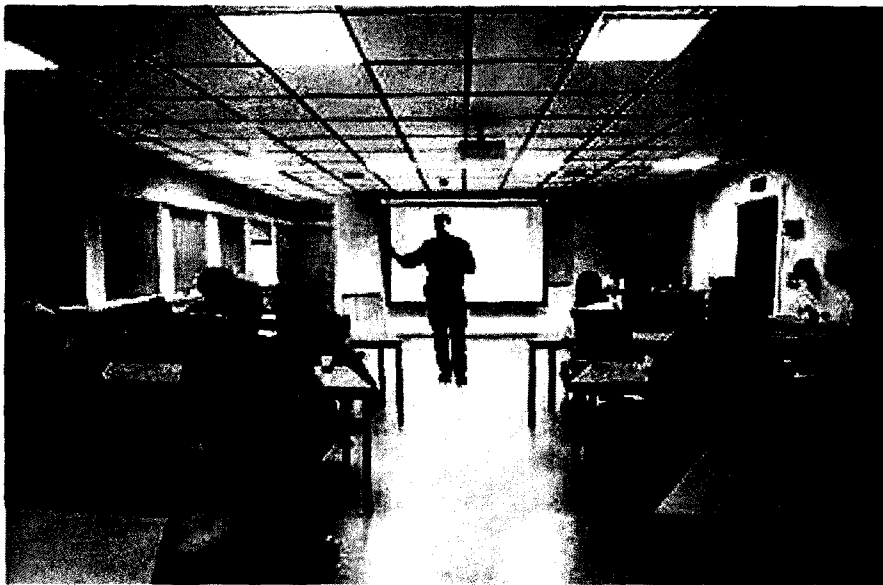
Seksjon for øvelse og opplæring

Seksjon for øvelse og opplæring har hatt høy aktivitet og levert et høyt antall ulike kurs, da spesielt innenfor grunnleggende brannvern, varmt arbeid og førstehjelp. Seksjonen har gjennomført kurs for totalt 5800 personer i 2015 mot 6000 personer i 2014.

Seksjonen består av seksjonsleder og to instruktører. I tillegg leier seksjonen inn ulikt personell til kurs og øvelser.

Seksjonen tilbyr blant annet:

- Grunnleggende brannvernkurs
- Brannvernlederkurs
- Kurs i varmt arbeid
- Industrivern
- Evakueringsøvelser
- Ulykkesberedskap
- Førstehjelpskurs



1) og 2) RBR sin seksjon for øvelse og opplæring tilbyr både teoretisk og praktisk opplæring. Foto 1: Monica Larsen

Trygg hjemme-gruppen

I 2015 i omkom ingen i brann i vårt distrikt. Det er positivt i forhold til 2014, hvor vi hadde 7 brannomkomne i RBR sine eierkommuner, hvorav flesteparten kan knyttes til risikoutsatte grupper. Også nasjonalt har det vært en god utvikling med kun 35 brannomkomne i Norge som er det laveste tall siden registreringen begynte 1979.

RBR er tilfreds med det brannforebyggende arbeidet opp mot risikoutsatte grupper. Kvaliteten på arbeidet som gjøres har også blitt bedre på flere områder. Flere konkrete oppgaver har blitt gjennomført, samarbeidet med andre etater har blitt ytterligere styrket, og dokumenteringen av arbeidet har blitt betydelig forbedret. Hospiteringen i eierkommunene har vært et godt virkemiddel for å få til samarbeid og treffe aktuelle personer som trenger hjelp til å få brannsikkerheten i orden.

Samarbeid og bekymringsmeldinger
RBR har i løpet av de siste årene utviklet et bra samarbeid med flere andre etater, spesielt i håndteringen av bekymringsmeldinger. Blant annet samarbeider vi med miljørettet helsevern og kommuneoverlegene, politiet, Arbeidstilsynet, Mattilsynet, Skatt Vest, kommunens byggesaksavdeling, Fylkesmannens miljøvernavdeling og rusomsorgen. Samarbeidet har utviklet seg gradvis over de siste årene, og er i stor grad uformelt. Dette er samarbeid det er svært viktig å bevare og videreutvikle for å fremme brannforebyggende arbeid opp mot risikogrupper. RBR har også bidratt i A-Krim gruppen som er etablert i Rogaland.

RBR mottar stadig flere bekymringsmeldinger, en utvikling som er svært positiv fordi det signaliserer at bran-

nforebygging tas på alvor av flere enn brannvesenet. I 2015 er 283 bekymringsmeldinger blitt håndtert. De fleste bekymringsmeldingene håndteres enkelt med et besøk hos vedkommende, der brannvesenet kommer med konkrete råd, eller også tydeligere føringer, til hva som bør/må gjøres for å forbedre brannsikkerheten i boligen. Noen saker krever imidlertid mye mer ressurser og oppfølging.

RBR sin Trygg hjemme-gruppe har i løpet av 2015 hatt 1545 saker. I 470 av disse har andre etater vært involvert.

- 825 hjemmebesøk
- 201 informasjonsoppdrag
- 283 bekymringsmeldinger og 115 oppfølgingssaker
- 51 møter
- 70 befaringer

1)Rogaland brann og redning IKS sin Trygg hjemme-gruppe ønsker å gi råd og veiledning om brannsikkerhet, og tilbyr gratis hjemmebesøk.



FAKTA

Rogaland brann og rednings IKS har en egen Trygg hjemme-gruppe som jobber aktivt opp mot utvalgte risikogrupper. Disse gruppene er et utgangspunkt fra rapporten NOU 2012:4 Trygg hjemme.

Risikogrupper:

- Eldre og pårørende
- Personer med russ- og/ eller psykiatri-problematikk
- Flyktninger
- Asylsøkere
- Studenter
- Arbeidsinnvandrere

Informasjon

Det legges stadig større vekt på informasjonsaktiviteter i det brannforebyggende arbeidet. RBR er pliktig ovenfor innbyggerne i regionen å drive informasjons- og motivasjonstiltak i forhold til å forebygge brann. Dette blir utført gjennom lokale prosjekter og aksjoner, samarbeid mellom avdelinger og seksjoner innad i brannvesenet, samt samarbeid mellom tilsynsetater i regionen og nasjonale prosjekter og aksjoner.

Brannvesenet har som mål at all informasjon og kommunikasjon fra oss skal være preget av kvalitet, service, tillit og troverdighet. Informasjon er et svært viktig virkemiddel både i det brannforebyggende arbeidet overfor innbyggerne i våre ti eierkommuner, overfor rammesettere, media og samarbeidspartnere, og også internt i organisasjonen. Vi spiller på hele etatens ressurser i vårt informasjonsarbeid.

Facebook

15. juni 2015 ble det første innlegget på RBR sine Facebook-sider publisert. Som brann- og redningsvesen er det viktig at RBR er tilstede i de kanaler hvor en stor del av innbyggerne henter sin informasjon.

Facebook er først og fremst et verktøy som RBR kan bruke for utøve en mer umiddelbar samfunnskontakt. Via Facebook når etaten ut til innbyggerne med brannforebyggende informasjon på en enkel og effektiv måte.

Twitter

Nødalarmsentralen har vært på Twitter under navnet @110SorRogaland siden våren 2014. Hensikten med nødalarmsentralen på Twitter er å kunne varsle innbyggerne og media om

akutte hendelser, samt spre forebyggende og aktuell informasjon ved behov. Twitter er et nyttig verktøy i brannvesenets informasjonsarbeid ut til publikum.

Bry deg før det brenner

I uke 18 deltok RBR på den nasjonale aksjonen «Bry deg før det brenner». Aksjonen arrangeres i samarbeid med Norsk brannvernforening og KLP. En undersøkelse fra TNS Gallup viser at en av tre pårørende frykter at eldre i familien skal bli rammet av brann, to av tre har ikke tenkt over hvor utsatt denne gruppen er for brann. RBR har som mål å utføre brannforebyggende informasjons- og motivasjonsarbeid rettet mot risikogrupper og deres pårørende.

Brannvernuka og Åpen stasjon

Brannvernuka er en nasjonal kampanje i uke 38 hvert år. Denne uken ønsker vi å sette fokus på viktigheten av å ha brannøvelse blant annet hjemme, på jobb, i barnehagen, gjennom Nasjonal brannøvelse. Uken avsluttes med Åpen dag. Da åpner vi dørene på 11 av våre brannstasjoner og inviterer store og små til å se på brannbiler, spyle med brannslange og delta i kunnskapsløype om brannvern. Dette er et populært arrangement som mønstrer mange besøkende i alle aldre hvert år.

Aksjon boligbrann

Røykvarslersens dag 1. desember markerte inngangen til Aksjon boligbrann, som gikk av stabelen 1. til 3. desember. Ansatte fra avdelingene brannforebyggende og beredskap besøkte i år boliger som er tilknyttet de samme risikogrupperne som Trygg hjemmegruppen jobber med.

Andre informasjonsaktiviteter i løpet av 2015:

- Under russetreffet i Kongeparken ble det delt ut og montert røykvarslere i samtlige større busser
- Besøk hos rusmisbrukere i gatemagasinet Asfalt
- Hytte-kampanjen ble gjennomført i forbindelse med påskeutfarten
- «Trygg i båt»-kampanjen ble gjennomført i sommermånedene
- Det ble også gjennomført en rekke informasjonsaktiviteter rettet mot borettslag, boligsameier, barnehager og skoler.
- Lansering av RBR på Facebook

Brannstasjonen

Mandag 19. februar kunne RBR endelig invitere tv-titterne inn på Stavanger brannstasjon i dokumentarserien «Brannstasjonen». Gjennom 40 episoder, som ble sendt på TV3 mandag til torsdag, fikk tv-titterne muligheten til å bli bedre kjent med hverdagen som ansatt i RBR. Gjennom serien har RBR fått en unik mulighet til å vise dagens brann- og redningsvesens allsidighet og ikke minst formidlet viktig brannforebyggende informasjon til befolkningen

1) Stavanger brannstasjon er en av landets travleste brannstasjoner. I løpet av våren 2015 fikk publikum muligheten til å bli bedre kjent med hverdagen i avdeling for beredskap i RBR
Foto: Rune Bendiksen/TV3

BRANNSTASJONEN



Avdeling for beredskap

Avdeling for beredskap har ansvaret for alle utrykningsoppgaver og akutte innsatser i henhold til brannlovens bestemmelser og vedtak i våre eierkommuner. Vår primære oppgave er å redde liv og begrense skadene når ulykken først har skjedd. For å kunne gjennomføre våre primæroppgaver har avdelingen kompetanse og utstyr for blant annet røyk- og kjemikaliedykking, redningsdykking, redningsinnsats til sjøs (RITS), livreddende førstehjelp, redning i høyden, trafikkulykker og selvsagt annen brannsløkking.

I tillegg til primæroppgavene blir også RBR tilkalt ved heisalarmer, akutt førstehjelp med hjertestarter, båt i nød, restverdiredning og akutt forurensing.

Kompetansen og utstyret som skal til for å løse alle disse oppgavene er fordelt på 14 brannstasjoner, som er geografisk spredt i hele regionen. Finnøy kommune ble tatt opp som medlem i det interkommunale selskapet i 2015. RBR fikk dermed enda en brannstasjon, slik at totalt antall nå er 14. Fire av stasjonene, som ligger i området med størst befolkningstetthet, er døgnbemannet. Disse er plassert i Stavanger, Sandnes, Forus og Kvernevik. Ti brannstasjoner og et depot har deltidsansatte brannmannskaper som innkalles ved behov. Brannbåten MS Vektaren, holder til ved Jorenholmen i Stavanger sentrum, og bemannes med mannskaper fra brannstasjonen på Lagårdsveien i Stavanger.

En annen viktig oppgave i avdelingen er å bidra i brannforebyggende arbeid. Også i år har mannskaper gjennomført undervisning for 6. klassinger ved skoler i Stavanger, Sandnes, Sola og Randaberg kommune, samt vært aktive i forhold til bekymringsmeldinger for risikogrupper. Vi har også vært representert ved oppfølgingen av avfallsanleggene i regionen.

Ny konstabel på vakt

I 2015 fikk RBR en ny, lodden og omtentksom brannkonstabel på laget. Brannbamsen Bjørnis er et konsept opprinnelig fra Trøndelag brann- og redningstjeneste IKS, hvor brannbilene blir utstyrt med brannbamser, som

kan gis til barn som opplever alvorlige hendelser. Tanken er å gi barn i en vanskelig situasjon en trøst der og da. Dette har vært et behov hos mannskapene i flere år. Bjørnis har også en brannforebyggende agenda. 8 barnehager har i løpet av høsten innlemmet Bjørnis som en del av sin brannvernopplæring til de eldste barna i barnehagen. Målet er at Bjørnis etter hvert kan flytte inn i flere barnehager.

Utrykninger

Antall utrykninger er på omtrent samme nivå som fjoråret, mens antall bygningsbranner har gått litt ned.

RBR ble i 2015 spart for de helt store hendelsene. En av de mest langvarige innsatsene i 2015 var en støveksplasjon hos Norgrain i Stavanger, dette ble en krevende innsats, men heldigvis uten skader på liv og helse til ansatte ved møllen og i RBR.

De siste årene har det vært en del store branner, mens 2015 kan bli sett på som et normal år, i forhold til antall hendelser, varighet og omfang av hendelsene. RBR hadde også en gledelig framgang i 2015 med ingen omkomne i brann i RBR sine 10 eierkommuner.

Nytt utstyr

Avdelingen har også i 2015 investert i nytt utstyr, blant annet:

- Ny mannskapsbil Sandnes, som medfører at flere deltidsstasjoner får nyere biler
- Ny lift på 34 meter
- To transportbiler for mannskaper på Bryne og Ålgård

Det er fortsatt stort behov for å øke utskiftingstakten på biler og materiell, da dette er sårbart i forhold til alder og tilstand. Særlig deltidstasjonene har mye gammelt utstyr.

Øvelse og opplæring

I 2015 ble det ansatt en egen øvelse- og opplæringskoordinator med hovedarbeidsoppgave å jobbe med øvelse og opplæring internt i avdelingen. Dette har vært med å bidra til faglig fremgang, både for heltids- og deltidsmannskaper. RBR har rundt 10 fagansvarlige, mange superbrukere og andre instruktører i avdelingen, som i stor grad er med og bidrar til å heve den faglige kvaliteten på øvelsesarbeidet i organisasjonen. Dette viktige arbeidet bidrar til å øke kvaliteten på assistansen som ytes til våre innbyggere.

Øvelser i 2015:

- ATV-kjøring
- Bruk av motor sag
- Hjertestarter kurs
- Samvirke med de andre nødetatene
- Røykdykkerøvelser og ferdighetstrening
- Trening for vikarer
- EL-sikkerhet på jernbanen
- Tauredning
- Beredskapskurs 1 for deltid, for Norges brannskole (NBSK)
- Opplæring nyansatte
- Utrykningskjøringskurs
- Trafikkulykker og frigjøring
- Farlig gods og kjemikaliedykking

I tillegg har det vært mange andre øvelser, både små og store.

1) RBR har i løpet av året fått flere nye tilskudd i bilparken. Høsten 2015 meldte en ny lift av typen Bronto Skylift seg til tjeneste. Den nye liften strekker seg 34 meter rett til værs.

2) Også i 2015 har mannskapene både på heltid og deltid kunne benytte seg av gode øvingsfasiliteter i SASIRO.

3) Høsten 2015 fikk RBR en ny, lodden og omtenk-som konstabel på laget. Brannbamsen Bjørnis er et tilbud til barn som opplever alvorlige hendelser på nært hold.

4) I oktober ble det gjennomført et internt roykvernkurs for 11 deltidsmannskaper.



Seksjon deltid

Seksjonen opplever en kontinuerlig utskiftning av personell. Til sammen har seksjonen 160 fast ansatte, 14 vikarer, og 72 personer tilknyttet en depotstyrke. De som er tilknyttet depot, har tilhørighet i lokale bondelag og lignende. RBR har mannskapene i depotstyrkene på sine varslingslister i form av UMS varsling.

Året 2015 startet med at Finnøy kommune ble den tiende eierkommunen i RBR. Finnøy er oppsatt med brannstasjon på Judaberget og bemannet med 16 mann uten vaktordning. I tillegg er det brannvogner på Fogn, Halsnøy, Ombo og Sjernarøy. Det har i forbindelse med sammenslåingen blitt gjennomført opplæring av mannskaper på nevnte øyer i forhold til enkel brannteori og bruk av brannvogner.

Alle mannskapene i deltidstyrken har gått opp i stillingsprosent, noe som har medført mer timer til øvelse. Alle stasjoner har gjennomført 10 øvelser i 2015. Deltidsmannskapene har også øvd mer sammen med heltidsmannskapene enn tidligere år. Flere har også gjennomført beredskapsutdanning trinn 1 i regi av NBSK.

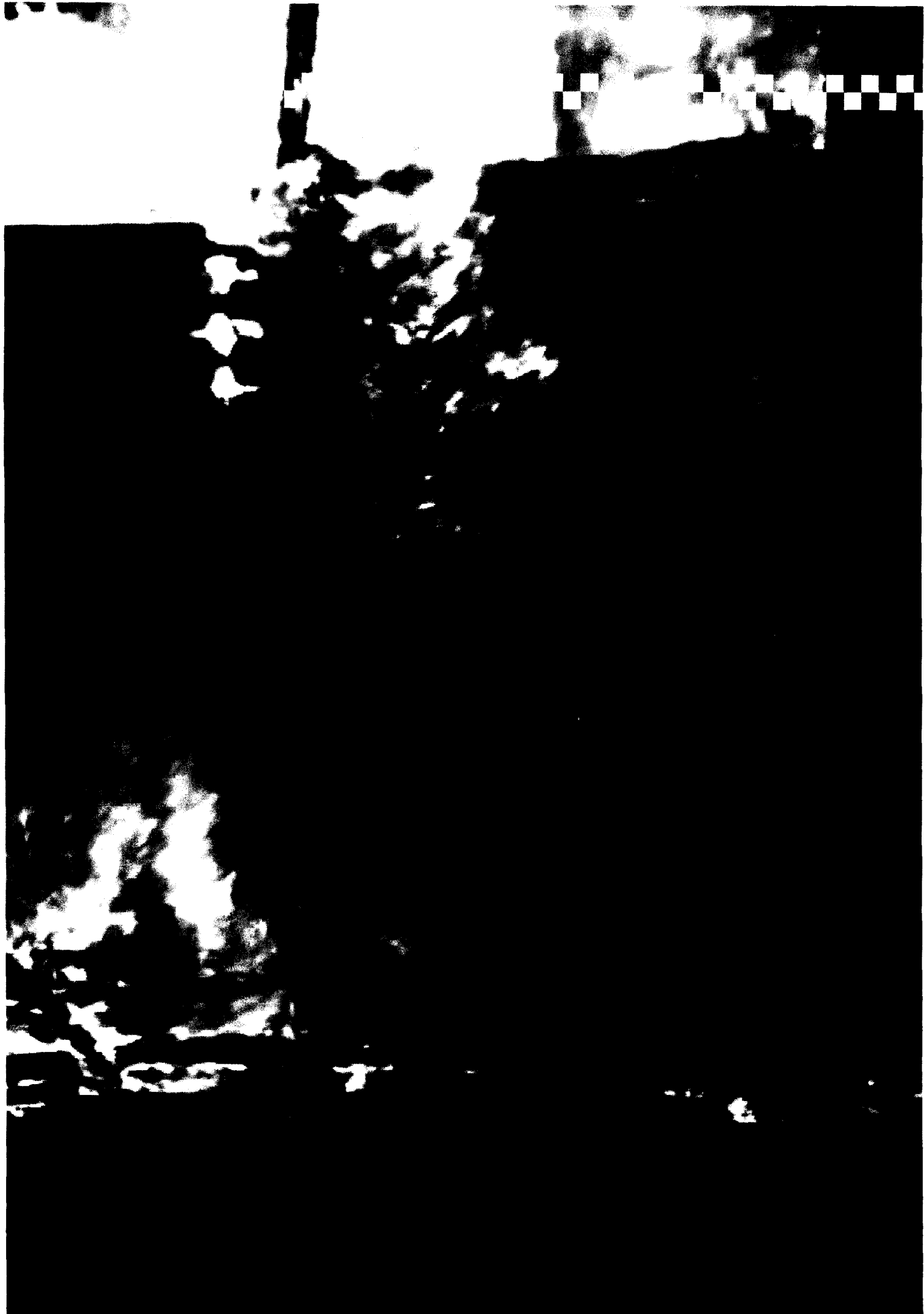
Planlegging av dagtidskasernerung på Jæren er påbegynt. Det foreligger konkrete skisser for utforming av renovert brannstasjon på Bryne. Ålgård brannstasjon har fått en lettere renovering.

Seksjon heltid

Seksjonen ansatte og hadde opplæring på rekordmange nye brannkonstabler i 2015. Det ble til sammen ansatt 13 nye mannskaper i løpet av året. Fem av disse var nye stillinger, slik at vi nå har totalt 120 mannskaper på heltid. Her har vi fått inn mange gode folk. Noen kom fra deltid og hadde vært vikar på heltid, mens andre var nye. De nye gikk gjennom ca. en måneds opplæring i vår før de gikk inn på vakt. Opplæringen fortsetter også mens de er på vakt.

I 2015 ble det også ansatt tre brannmestre og tre underbrannmestre, alle rekruttert fra egne rekker. I løpet av de neste årene forventer vi en god del utskiftninger av mannskaper, da mange snart vil nå pensjonsalder. Samtidig mener vi at vi har et godt rekrutteringsgrunnlag blant våre brannkonstabler, som vil bli gode ledere for brannmannskapene i fremtiden.





Tall og statistikker

Utrykninger

2015

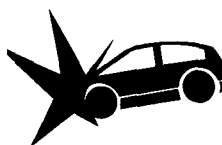
Utrykninger i Rogaland brann og redning IKS sine ti eierkommuner:

4 316



Brann i bygning:

81



Trafikkulykke:

228



Hjertestans:

26



Dykkeroppdrag:

17

Andre oppdrag*

Pipebranner.....	29
Gress-og lyngbranner inkludert skogbranner.....	19
Bilbranner.....	54
Brann i bossdunk.....	42
Vannskade (restverdireddning).....	34
IUA-akutt forurensning.....	38
Dødsbranner.....	0

* Dette er kun tall fra utvalgte områder av avdeling for beredskap sine utrykninger i 2015.

Avdeling for nødsentral brann

Avdeling for nødsentral brann har som hovedoppgave å motta og formidle varsel om brann, ulykke, katastrofer og akutt forurensning. Nødalarmsentralen dekker i dag et område på ca. 360 000 innbyggere med 29 brannstasjoner fra 19 kommuner i Rogaland i tillegg til Sirdal kommune i Vest Agder.

Nødalarmsentralen har et overordnet ansvar for å iverksette nødvendig innsats ved hendelser som blir innringt til nødnummer 110. Alle nødstilte skal få hjelp av nødalarmsentralen så raskt som mulig med egnede ressurser på kortest mulig tid. Dette innbefatter både små og store hendelser dere mennesker kontakter 110 for å få hjelp og bistand. Ved hendelser etablerer nødalarmsentralen samband med innsatsstyrken, overordnet befal og øvrige nødetater, hovedredningssentralen, sivilforsvar med flere.

Nødalarmsentralen har i dag 16 stillingshjemler, 14 i turnus, en avdelingsleder og en seksjonsleder dagtid. Det har også blitt brukt vikarer fra avdeling for beredskap til ferie og langtids sykefravær.

Krevende år
18. februar 2015 gikk nødsentral brann Sør-Rogaland over fra analogt til digitalt nett ved innføringen av Nødnett. Det har vært et krevende år for nødalarmsentralen. Aldri tidligere har det vært

en større og mer krevende endring i nødalarmsentralens historie.

Større varslingsområde
I 2015 bestemte stortinget at det skulle bli ett samlet politidistrikt i Rogaland som fikk navnet Sør-Vest politidistrikt. Samtidig ble det bestemt at nødalarmsentral brann Sør-Rogaland skal ta over varslingsområdet til Haugesund brannvesens nødalarmsentral, og at nødsentral brann skal samlokaliseres med politiet.

Stortinget har bestemt at dette skal skje, men ikke når. RBR har satt ned en gruppe som skal gjøre prosessen mest mulig smertefritt for de ansatte og vil jobbe videre med dette i 2016.

Direktekobling til nødalarmsentralen
Ved utgangen av 2015 var det 145 nye bedrifter og 12.877 boligalarmer tilknyttet nødalarmsentralen.

Når man er direkte tilkoblet brannvesenet vil det i praksis bety at man har et

brannalarmanlegg med røykvarslere som er koblet direkte til brannvesenet. Dette settes opp av et vaktelskap som har avtale med RBR om direktekobling til sine abonnenter. Skulle en av brannvarsterne bli utløst vil alarmen gå på nærmeste brannstasjon, som straks vil rykke ut til boligen med en mannskapsbil.

FAKTA

Nødalarmsentralen er en fagsentral der de ansatte sitter inne med lærlig og egenet fagkunnskap, noe som gjør at de har øvne til å løse akutte hendelser raskt og effektivt.

Nytt nødnett - fra en analog til digital hverdag

Med flammer, blålys og samarbeid på tvers av etater ble det nye nødnettet tatt i bruk av nødsentral brann Sør-Rogaland onsdag 18.februar 2015.

Med det nye nødnettet har brann- og redningsvesenet gått fra analogt til digitalt og kryptert samband som er avlyttingssikkert. Dette har igjen medført at det gamle, kjente og kjære brukerverktøyet inne i sentralen og ute i felten har blitt skiftet ut.

Nødnettet ble levert som tomt program fra Staten. En stor del av jobben har vært å fylle programmet med alle forutsetninger og behov manuelt, slik at rett innsatsstyrke blir utalarmert ved en av våre 63 forskjellige hendelse- / oppdragskoder.

Det har vært en krevende prosess for å få rett innsatsstyrke utalarmert tilpasset vårt ansvarsområde, men erfaringene fra 2015 har gitt oss mye nyttig kunnskap som vi tar med oss videre inn i 2016.

FAKTA

Stortinget besluttet i 2011 at Nødnett skal bygges ut i hele Norge. Nødnett skal gi et tryggere og mindre sårbart samfunn gjennom sikrere og bedre kommunikasjon for nød- og beredskapssetater. Nødnett skal etter planen være ferdig utbygget i hele landet innen utgangen av 2015.

Leveransen i Nødnett-prosjektet består av et digitalt landsdekkende radionett, radioterminaler og utstyr til kommunikasjonsentraler i politi, brannvesen og helsetjenesten. Landets 110-sentraler mottar også et nytt oppdragsbehandlingsverktøy. Verktøyet foreslar automatisk nærmeste riktige ressurs for en hendelse.

1) og 2) 18. februar ble det nye nødnettet offisielt tatt i bruk i Sør-Rogaland. Åpningen ble markert med en samvirkeøvelse mellom brann, politi og helse i SASIRO.



Avdeling for miljørettet helsevern og skjenkekontroll

Miljørettet helsevern (MHV) utfører tjenester for Egersund, Finnøy, Forsand, Gjesdal, Hjelmeland, Hå, Klepp, Kvitsøy, Lund, Randaberg, Rennesøy, Sandnes, Sokndal, Sola, Stavanger, Strand og Time kommuner.

RBR har det administrative, økonomiske og personalmessige ansvaret for avdelingen. Vedtaksmyndigheten ligger hos den enkelte kommune og rådgiverne er saksbehandlere og rådgivere for kommuneoverlegene/helsesjef.

MHV har et fagråd som består av fem kommuneoverleger/helsesjef som representerer alle medlemskommunene, brann- og redningssjefen i RBR, en ansattrepresentant og avdelingsleder.

MHV har i løpet av 2015 avholdt ni fagrådsmøter. I tillegg ble kommunelegeforum arrangert en gang og samfunnsmedisinsk forum tre ganger.

Kommunene betaler for miljørettet helseverntjenesten ut fra innbyggertall.

Måling av luftkvalitet

Stavanger kommune inngikk avtale med RBR angående måling, saksbehandling og rådgivning i forhold til lokal luftkvalitet i 2014. Luftkvaliteten blir kontinuerlig overvåket av to målestasjoner i Stavanger, en i Kannik og en på

Våland. Dersom forurensningen stiger opp mot nivåer som kan være helsefarlig for utsatte grupper, blir det satt i gang ekstraordinære tiltak. Helsesjefen varsler befolkningen, og vegvesenet gjør ekstra renhold av veiene. Rådgivere fra MHV har fått i oppdrag å måle, drifte og vedlikeholde målestasjonene som overvåker luftkvaliteten i henhold til EU-direktivet for luftkvalitet.

Årskonferansen med tema: «Folkehelsearbeid i kommunene, fra plan til praksis» ble arrangert 18. mars på SASIRO. Det var 59 deltakere fra store deler av Rogaland.

Skjenkekontroll

Skjenkekontrollen utfører tjenester for Bjerkreim, Egersund, Finnøy, Forsand, Gjesdal, Hå, Klepp, Kvitsøy, Lund, Randaberg, Rennesøy, Sandnes, Sokndal, Stavanger, Strand og Time kommuner

og har én stillingshjemmel, samt 16 kontrollører på timebasis.

Bestemmelser i alkoholloven sier at alle skjenkestedene skal ha minimum en kontroll per år, og at antall kontroller skal være tre ganger så mange som antall steder. Kommunene betaler for antall kontroller de bestiller.

Skjenkekontrollene foregår på kveldstid og for det meste i helgene. Utesteder, festivaler og større arrangementer blir kontrollert. Det blir observert om skjenketidene og aldersgrensebestemmelsen overholdes, og om det er personer som er åpenbart påvirket av rusmidler i lokalet. Videre blir det kontrollert om reklameforbudet og røykelovens bestemmelser for serveringssteder overholdes.

Det ble avholdt to fagrådsmøter og en fagdag for fagrådet. Videre to møter og en fagdag for skjenkekontrollørene.

Fram til april 2015 hadde skjenkekontrollen opplæring for skjenkekontrollører i Nord-Rogaland.

Aktiviteter i avdelingen i løpet av 2015

	2014	2015
Uttalelse/godkjenning av plan for barnehager		23
Uttalelse/godkjenning av plan for skoler		13
Godkjenning av barnehager		16
Godkjenning av skoler		8
Tilsyn, revisjon og befaring i barnehager		142
Tilsyn, revisjon og befaring i skoler		63
Tilsyn ved andre tilsynspliktige virksomheter		52
Målinger og analyser		19
Saksbehandling i enkeltsaker		210
Uttalelser til reguleringsplaner		133
Tilsyn og uttalelser til vannkilder og avløp		5
Saker til politisk behandling i medlemskommunene		1
Ship sanitation control exemption certificate		141
Overvåking av tobakklovens bestemmelser	1.308	
Skjenkekontroller	1.300	
Salgkontroller	604	
Kunnskaps- og etableringsprøver	559	

Avdelingen får mange henvendelser angående støy fra trafikk, havner, festivaler, utesteder, naboer og så videre. Råd og veiledning gis ofte i forhold til radon og elektromagnetisk stråling. Spørsmål angående dyrehold og skadedyr er også vanlig.



Medarbeiderne vår viktigste ressurs

Vår personalpolitikk skal bygge opp under vår visjon, leveregler, etikk og mål. Vi skal tilstrebe en helhetlig personalpolitikk som legger til rette for, og aktivt medvirker til at vi rekrutterer, utvikler og beholder dyktige medarbeidere.

Mobilitet skal bidra til å skape en omstillingsdyktig og fleksibel organisasjon, bedre samarbeid på tvers i selskapet, og utvikling av den enkelte medarbeiders kompetanse.

Effektivitet og trivsel øker erfaringsmessig med en jevnere fordeling av kvinner og menn i et arbeidsfellesskap. Den enkelte leder må derfor arbeide aktivt både ved ekstern rekruttering og utvikling av egne medarbeidere for å tilstrebe en jevnere fordeling av kvinner og menn. Dette skal ikke gå på bekostning av kvalifikasjonss prinsippet.

Kompetanseutvikling skal ta utgangspunkt i selskapets behov både på kort og lang sikt.

Gjennom kompetanseutviklingen ønsker vi å skape et godt læringsklima og dermed styrke selskapets forandringsdyktighet. Arbeidsoppgaver og arbeidsmetoder vil være de mest sentrale element i kompetanseutvikling.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte skape trygge og gode arbeidsforhold. Det er en felles plikt for ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til å medvirke til samarbeid. Forholdene skal legges til rette slik at de enkelte medarbeiderne og deres tillitsvalgte kan få reell innflytelse på vårt alminnelige arbeid.

I løpet av 2015 har flere gått av med pensjon samtidig som nye krefter har kommet til. Vi har hatt ansettelser i både avdeling for beredskap, brannforebyggende, nødalarmcentral og brann- og rednings sjefens stab.

Personal

RBR har i løpet av det siste året hatt liten utskiftning av personell. I 2015 hadde vi jubileumsmarkering for tre ansatte som hadde 40-års fartstid i brann- og redningsvesenet.

Dette har vært fokusområder for personal i 2015:

- Nytt avviksmeldingssystem
- Lederutvikling med fokus på kommunikasjon og konflikter
- Lønnsforhandlinger
- Ansettelser
- Gjennomføring av fire IDF-møter. Dette er møter mellom arbeidsgiver og fagforeningene for å sikre et godt samarbeidsmiljø. Det er i dag representert åtte fagforeninger i RBR, hvorav seks møter fast på IDF-møtene.
- Oppstart på arbeidet med overføring av Haugesund 110-sentral til Rogaland brann og redning IKS.

Etikk

Rogaland brann og redning IKS legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Alle ansatte har plikt til å etterleve dette prinsippet. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger i sin virksomhet for RBR.

Verdiene som er nedfelt i våre leveregler og etiske fellesverdier skal gjenspeile seg i våre holdninger og adferd.

Dette betyr:

- Opptre med redelighet og respekt i alle sammenhenger
- Behandle alle likt, uavhengig av religion, etnisk opprinnelse, kjønn og sosial status
- Håndheve lov og forskrift, men samtidig å være klar over begrensninger i myndighetsutøvelsen
- Ikke å bruke vår posisjon til å oppnå personlige eller yrkesmessige fordeler
- Ikke å utøve økonomisk virksomhet som er i konflikt med vår rolle i samfunnet
- Gi opplysninger om egne forhold og økonomiske interesser som kan gi opphav til slik interessekonflikt
- Ikke stille seg slik at det kan gi grunnlag for spekulasjon om interessekonflikt
- Beskytte opplysninger knyttet til personalsaker, interne forhold, operasjoner, og vår generelle taushetsplikt
- Følge etablerte systemer for varsling
- Følge selskapets retningslinjer for informasjon til media

Helse, miljø og sikkerhet

Ambisjon

Vårt mål er at all virksomhet som drives ved Rogaland brann og redning IKS, skal gjennomføres uten skade på mennesker, dyr eller miljø, og uten tap av materielle verdier.

Vi skal i vår virksomhet være blant de fremste brannvesen innen helse, miljø og sikkerhet. Selskapet ønsker å fremstå som en miljø- og sikkerhetsbevisst arbeidsplass. Alle medarbeidere skal aktivt bidra til utforming av, og etterlevelse av systemet for HMS-styring og internkontroll.

Prinsipp

Helse, miljø og sikkerhet er et linjeansvar. Alle ansatte har et selvstendig ansvar for å gjennomføre eget arbeid på en sikker måte og bidra til å begrense risiko for skader på mennesker, miljø og materiell.

I løpet av 2015 er det tatt i bruk et nytt avvikssystem for å kunne fange opp mindre og større avvik i organisasjonen.

Kollegastøtteordning

Kollegastøtteordningen har etablert seg godt i selskapet siden oppstarten i 2011. Tilbakemeldingene blant de ansatte er utelukkende positive. Gjennom de årene ordningen har eksistert ser man tydelige behov for en slik ordning, noe som gjelder både for deltidsstyrken og kasernert styrke. Kollegastøtteordningen er et tilbud til ansatte i alle avdelingene i RBR, selv om det er beredskapsavdelingen som oftest benytter seg av ordningen. RBR har per i dag 7 kollegastøtter i ordningen.

I 2015 ble kollegastøttene kalt ut 11 ganger i forbindelse med alvorlige hendelser. Dette er hendelser som for eksempel trafikkulykker, drukning, hjertestans og alvorlige branner. I tillegg har kollegastøttene hatt mange

en-til-en samtaler i løpet av året.

En kollegastøtte er en ansatt, en kollega, som er utvalgt etter forslag fra de ansatte, og formelt utpekt av AMU. De skal være støtteperson for sine kollegaer ved ulike vanskelige situasjoner eller uønskede hendelser. En kollegastøtte vil kunne være til hjelp ved bearbeidelse av sterke inntrykk etter større hendelser. I tillegg kan vedkommende være til hjelp eller støtte dersom en behøver noen å snakke med om noe blir vanskelig. Det kan også være saker av privat karakter. Kollegastøtteordningen gjelder alle ansatte.

Arbeidsmiljøutvalg

Rogaland brann og redning IKS sitt arbeidsmiljøutvalg har i løpet av 2015 hatt fire møter hvor tilsammen 34 saker har blitt behandlet.

Sykefravær

Sykefraværet i 2015 var på 4,3 % mot 3,8 % i 2014. Dette er en liten oppgang. Det er jevnt over lavt sykefravær i avdelingene. Målet for organisasjonen vår er at vi skal ha et sykefravær på under 5 %. Dette er fastlagt i revidert handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA). RBR undertegnet i 2014 en videreføring av IA-avtalen.

Utvikling av sykefravær i perioden fra 2013 til 2015:

Avdeling	2013*	2014*	2015*
Administrasjon		1,1	
Beredskap		2,9	
Nodsentral brann		4,5	
Brannforebyggende		4,8	
Miljørettet helsevern og skjenkekontroll		5,6	
Totalt		3,8	

* Sykefravær vises i prosent

Sikker brannbekledning

I september inviterte Rogaland brann og redning IKS (RBR) utvalgte aktører som kan være med på å utvikle forskning- og utviklingsprosjekter innenfor sikker brannbekledning i fremtiden til innovasjonsdialog.

I den senere tid har brann- og redningsetater i inn- og utland fått et økt fokus på kreftfaren røykdykkere utsettes for under innsats. Forskning og statistikker viser at brannfolk er mer utsatt for å utvikle visse krefttyper som følge av jobben sin som brann- og redningsmannskap.

Dagens utrykningstøy gjør i praksis den jobben det er beregnet på. Likevel er det behov for å få utviklet brannbekledning som ikke bare beskytter mot varmegjennomtrengning, men også gir en mer langsiktig beskyttelse. Dagens standard for vernebekledning, standard EN 469, stiller ikke krav til gjennomtrenging av røyk og partikler. Tilbakemeldinger fra brann og redningspersonell, samt internasjonale studier indikerer at dagens vernebekledning ikke beskytter godt

nok i forhold til røyk- og partikkelgjennomtrenging i en røykdykkerinnsats.

40 personer med forskjellig bakgrunn og kompetanse samlet for å se nærmere på utfordringer knyttet til tilstrekkelig sikker brannbekledning under innovasjonsdialogen i SASIRO 23. september. Dagen ble innledet med foredrag fra blant annet kreftforsker Kristina Kjærheim fra Kreftregisteret, Tommy Kristoffersen fra Brannmenn mot kreft som kunne fortelle om arbeidet som gjøres i andre land for å forebygge kreft blant brannfolk og Cecilia Hammar Wijkmark fra Myndigheten for samhällsskydd och beredskap (MSB) som fortalte om hvordan svenskene jobber for å begrense eksponering av farlige stoffer under øvelser.

Etter innleggene ble det arrangert en workshop. Deltakerne ble delt inn i seks ulike grupper og fikk flere oppgaver som måtte løses i gruppene. Oppgavene var som følger: finne forslag til konkrete forskningsprosjekt og utviklingsprosjekt. Mange gode forslag ble lagt på bordet og engasjementet blant bordene var høyt.

Seniorrådgiver ved Stavanger Universitetssykehus, Geir Sverre Braut, oppsummerte helt til slutt med å gi en liten innføring i viktigheten av godt og målrettet forskningsarbeid.

I 2016 vil RBR ta videre innspillene fra workshopen som gikk på spesifisering av brannmannsbekledning og vurdering av videre forskningsprosjekter på dette området.



Våre største utfordringer fremover

Tunnelsikkerhet for brann og redning

- Verdens lengste undersjøiske biltunnel er for tiden under bygging i Rogaland (Ryfast), og en enda lenger er under planlegging (Rogfast). Det betyr at RBR står overfor en av verdens største utfordringer innenfor tunnelsikkerhet. Dette vil kreve mer økonomiske midler, personell og utstyr.
- Det er viktig at vi ved planlegging og bygging av denne type ny infrastruktur, sørger for at beredskapen er så optimal som mulig i forhold til forventet innsats fra brann- og redning. Dette betyr i praksis at man fortløpende må vurdere kompetanseutvikling og utstyr i forhold til de analyser som gjøres for prosjektene, og fra erfaringsinnhenting fra andre relevante prosjekter.
- For å kunne oppnå ovennevnte målsetting i vår region, er det foreslått å dedikere kunnskapsoppbygging for tunnelsikkerhet ved SASIRO. Ved et slikt senter vil en også kunne teste ut utstyr og sørge for at redningsmannskapene er optimalt utstyrt for å kunne gjøre en effektiv innsats ved brann eller andre utrykker i tunneler. En vil også kunne bruke samme løsningen på nasjonale interesser. Dette, sammen med eksisterende undersjøiske tunneler og de nevnte under bygging og prosjektering, gir oss store nasjonale muligheter innen beredskap og sikker samferdsel. Vi tror også dette vil gi god effekt på omdømmet når det gjelder nasjonal beredskap og sikker samferdsel. Flere prosjekter pågår innen tunnelsikkerhet.

Nye brannstasjoner

- I 2014 ble en ny brannstasjonsstruktur vedtatt av RBR sine eiere. Denne er under implementering og vil pågå i flere år.
- Det er ikke foretatt vesentlige endringer på stasjonene eller bemanningen i 2015, men det er vedtatt framtidige endringer for dette. Ny hovedstasjon på Stangeland i Sandnes er under bygging, og økt bemanning i Stavanger er vedtatt.

Det jobbes med planer for en ni brannstasjon ved Mosvanet//E39 og en i Lervig i østre bydel, i Stavanger. Ombygging av stasjonen på Bryne er vedtatt, samtidig som planlegging er i gang på Ålgård og i Finnøy. Arbeidet med nye stasjoner har hatt stort fokus i 2015 og vil fortsette framover, da det er viktig å få på plass funksjonelle og gode stasjoner bygget for framtiden.

Risikoutfordringer i hele regionen

- Vedvarende fokus på risikoutfordringer i samspill mellom kommune, brann, politi, helse og Universitetet i Stavanger for å sikre en trygg hverdag for innbyggerne.

Økonomi

- Våre økonomiske midler skal forvaltes best mulig. Samtidig må vi alle være klar over at den raske samfunnsutviklingen vil kreve investeringer på nye områder også for brann- og redning. Dette er en av flere kritiske suksessfaktorer

Trygg hjemme

- Videreutvikle samspillet med kommunene innenfor området omtalt i NOU 2012:4 Trygg hjemme. Vi har gode resultater i samspillsonen med andre offentlige myndigheter. Dette må videreføres på en sikker og god måte.

Materiell

- Vi har fortsatt for mye gammelt materiell som må skiftes ut.



1) Risavika er et stort og komplekst område med flere utfordringer. Foto: Birken&co

Risavikprosjektet

• I 2015 kom «Risavikrapporten». Denne er utarbeidet etter en omfattende prosess for å belyse risikoen i Risavika i Sola kommune. Som følge av denne rapporten er det utarbeidet en rekke tiltak for nødretter, DSB, kommunen og andre aktører. Oppfølgingen av rapporten vil pågå i flere år.

Flyktnings situasjonen

Flyktnings situasjonen gav oss store utfordringer i 2015. Store mottak kom i drift, og det er mange flyktninger som etter hvert skal inn i andre boliger i kommunene. Vi planlegger for store oppgaver også i kommende år.

Nye områder for nødsentral brann

Det er besluttet nye større politidistrikt. Nødsentral brann skal ha samme område som yttergrensen for politidistriktet. Vi planlegger nå sammenslåing mellom nødsentral brann i Haugesund/Haugaland og Sunnhordaland og sentralen som drives i vår del av fylket. Den nye sentralen skal dekke 32 kommuner.

Utvikling av SASIRO

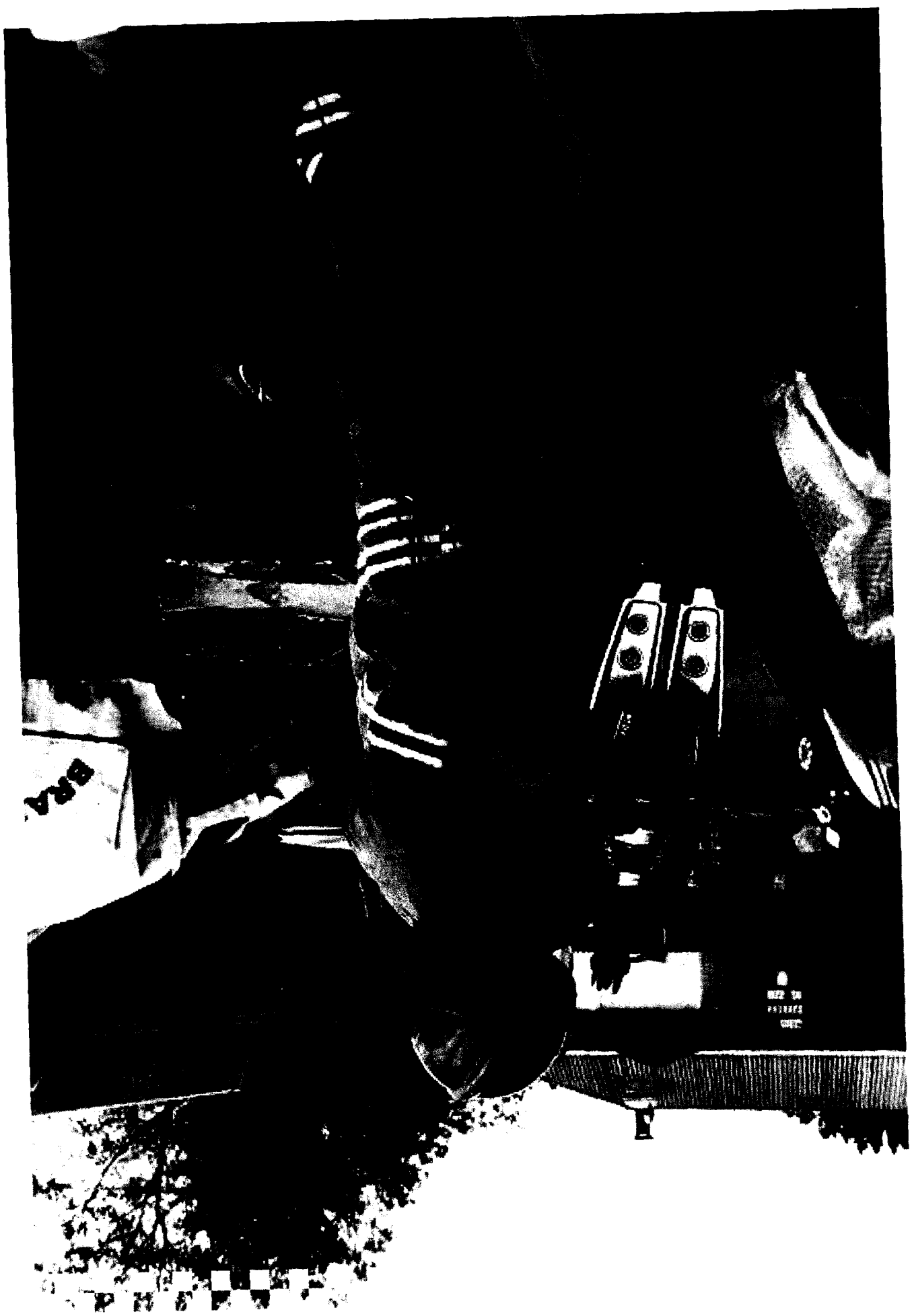
Rogaland brann og redning IKS bruker Samfunnssikkerhets-senteret i Rogaland (SASIRO) til trening, kurs og øvelser. Senteret skal videreutvikles.

Klima

Klimaendringer har gitt norske kommuner store utfordringer. Dette gjelder også kommunenes brann- og redningsvesen. Vi må forberede oss på enda større endringer i kommende år.

HMS

• Forebyggende arbeid for å redusere kreftfaren blant flere av våre medarbeidere. Internasjonal forskning viser vi er mer utsatte enn de fleste. Forebyggende arbeid er en av de viktigste faktorene her. Samspill med helse og Kreftforeningen er viktig for oss. Bedre brannmansbekledning, forskning og utvikling og rutiner er en del av dette.



MADE IN
PHILIPPINES
GHEC



Første LNG-kaup i Sørøstnissjøkket i Reidaland (SASIRO) er gjort av Skandinavisk AS for ansatte i Nærjed AS.

Andre i rangfølgen: Jørgen Reidaland i Reidaland kommune, Eirik Brunes, Stein Halvorsen AS, Rolf Bendiksen i TV3, Birken&Co, Jan Eide i Nærjed, Måne i Nærjed, Lise Bjelland, Eirik i Th Tommessen, Jan Ingemundsen, Gert Tore Aasen i, Inger Gundersen, Gry Skjott, Bente Henningsen, Frode Eide, Gert Olsen, Mena Svula og Henry Øvde i Nærjed.



- ROGALAND BRANN OG REDNING IKS -

Jærveien 107
4318 SANDNES

Tlf. 51 50 22 00
postmottak@rogbr.no

FØLG OSS
www.rogbr.no
facebook.com/rogalandbrannogredning
twitter.com/110SorRogaland





SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Henry Ove Berg
Arkivsaksnr.: 16/1112
Dato: 09.05.2016

Arkiv: 084

R - PENSJONSSAK SOM UTREDES AV ROGALAND REVISJON

Innstilling:

Representantskapet i Rogaland brann og redning IKS ber styret i følge opp anbefalinger i rapporten fra Rogaland Revisjon datert 28.04.2016

Saksutredning:

Pensjonssaken ble sist behandlet i styret 28.04.2016. Styret i Rogaland brann og redning IKS kom frem til følgende vedtak:

Styret tar orienteringen om rapporten til etterretning.

Styret oversender rapporten til representantskapet for behandling med følgende anbefaling:

- Representantskapet ber styret følge opp anbefalingene i rapporten.

Vedlegg:

Rapport fra Rogaland Revisjon
Notat fra Sandnes Kommune
Brev sendt KS

Per-Endre Bjørnevik
styreleder

Rogaland Brann og Redning IKS

Undersøkelse i forbindelse med pensjonssaken i Rogaland Brann og Redning IKS

(Sammendrag og konklusjoner – se side 23.)

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for undersøkelsen

Fra 01.01.01.04 gikk kommunene Stavanger, Sandnes, Randaberg, Kvitsøy, Sola, Time, Gjesdal, Klepp og Rennesøy sammen om å danne et interkommunalt selskap, Brannvesenet Sør-Rogaland IKS.

Høsten 2014 skiftet selskapet navn til Rogaland Brann og Redning IKS, heretter kalt brannvesenet. På dette tidspunktet gikk også Finnøy kommune inn i selskapet.

I 2012 mottok styreleder en varslings sak, og Rogaland Revisjon ble engasjert til å vurdere om en leder urettmessig fikk en lavere særaldersgrense enn han skulle hatt, etter at IKS'et ble opprettet. Lederen var en av 12 branninspektører/ledere som kom i fra Sandnes kommune. Sandnes kommune hadde meldt dem inn i Sandnes kommunale pensjonskasse (SKP) med koden overbrannmester, med en særaldersgrense på 60 år. I IKS'et fikk noen av dem beholde særaldersgrensen sin, selv om de ikke hadde stillinger som tilsa det. I 2012 vurderte vi ikke alle detaljer i saken, og sakens ulike prinsipielle sider ble ikke uttømmende belyst. Vi konkluderte med at arbeidsgiver, ut fra en helhetlig arbeidsgiverpolitikk og ledelsesmessig vurdering, kom fram til at det var riktig å la en gruppe ansatte beholde sin særaldersgrense. Lederen tilhørte denne gruppen og ble behandlet på lik linje med de andre i gruppen.

Nåværende brann- og redningssjef har siden sin tiltredelse i 2011 arbeidet for å klargjøre pensjonsbetingelsene i selskapet, blant annet gjennom kontakt med KLP, KS og KS-advokatene. Det har vært avholdt møter og arrangert samlinger for å belyse reglene. Det var brann- og redningssjefen som først tok kontakt med KLP om denne saken. I et møtereferat i fra 2012 skriver KLP at de mener at seks medarbeidere i brannvesenet er innvilget særaldersgrense i strid med regelverket. Brannvesenet antok, på dette tidspunktet, at de måtte betale for deler av pensjonene for disse seks ansatte, men det tok tid før KLP utformet sitt krav ut fra informasjonen de ble gitt. I 2014 mottok brannvesenet faktura fra KLP, på det de hadde utbetalt så langt i alderspensjon for disse, og pensjonen de fikk ble betegnet som «servicepensjon». Brannvesenet betaler fremdeles «servicepensjon» for noen av disse.

«Servicepensjon» er en betegnelse for en utbetaling tilsvarende pensjon som arbeidsgiver beslutter å foreta til en ansatt som etter regelverket ikke har krav på pensjon. Utbetalingen foretas av KLP, men arbeidsgiver må dekke kostnaden i sin helhet.

I 2016 ble pensjonssaken i brannvesenet aktualisert på nytt, ved at tidsskriftet «Kapital» hadde en artikkel med spørsmål om ledere i brannvesenet urettmessig hadde fått innvilget særaldersgrense på 60 år og om KLP i den sammenheng også var forsøkt forledet til urettmessige utbetalinger.

1.2 Vårt oppdrag

Rogaland Revisjon er blitt bedt om å belyse ubesvarte spørsmål som kom opp i eiermøtet 11.02.16. I møtet var det enighet om at Rogaland Revisjon skulle gjennomføre en undersøkelse omkring sakens historikk og prinsipielle sider som skal legges frem for Rogaland Brann og Redning IKS styrende organ.

Vårt mandat ser slik ut:

- **Formål**

Formålet med undersøkelsen er å gi en oversikt og vurdering av grunnleggende dokumenter og beslutninger omkring pensjonsforhold/særaldersgrenser i Rogaland Brann og Redning IKS.

- **Problemstillinger**

Undersøkelsen skal med bakgrunn i mandatet framskaffe dokumentasjon og gi svar på følgende spørsmål:

Stiftelsesgrunnlag:

- Hvilke vedtak ble fattet i eierkommunene vedr. lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med etableringen av selskapet?
- Hvordan er lønns- og arbeidsvilkår omtalt i selskapets stiftelsesdokumenter?
- Er kommunenes vedtak og selskapets stiftelsesdokumenter vedr. arbeidsbetingelser blitt etterlevd eller er betingelsene blitt endret, i så fall hvorfor?

Omfang:

- Hvor mange ansatte har fått innvilget 60 års aldersgrense som servicepensjon?
- På hvilket tidspunkt ble disse avtalene inngått?
- På hvilket tidspunkt fratradte disse/vil de fratru?

Kostnader:

- Hvilke pensjonsforpliktelser har selskapet totalt sett i dag?
- Hvor mye av dette er servicepensjoner?
- Hvilken årlig kostnad vil selskapet ha i årene framover med servicepensjonene?

Fullmakter:

- Hvilke fullmakter hadde daglig leder til å fastsette lønns- og arbeidsbetingelser til de ansatte ved etableringen av selskapet?
- Ble fullmaktene overholdt?

Forholdet til styret:

- På hvilken måte ble styret involvert/informert om fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte og om økonomiske konsekvenser av disse vilkårene?
- Hvordan ble styret involvert/informert om arbeidet til den nedsatte «pensjonsgruppen»?

Forskjeller mellom kommunene:

- Har de ansatte ulike lønns- og arbeidsbetingelser ut fra hvilken kommune de arbeidet i tidligere?
- Er eventuelle forskjeller blitt beholdt etter etableringen av selskapet eller har det foregått en samordning/utjevning?

Forholdet til KLP

- Hvordan ble KLP informert om de særskilte pensjonsbetingelsene (servicepensjonene?)

1.3 Metode

Vi har i denne undersøkelsen gjennomgått en rekke dokumenter, herunder vedtak i forbindelse med sammenslåingsprosessen, rapporter, lønns- og personalopplysninger i fra Sandnes kommune, avtaler inngått i IKS'et, tidligere og gjeldende regelverk med mer. Det har vært noe vanskelig å få tak i all informasjon, da dokumentene går noe tilbake i tid og noen dokumenter ligger i brannvesenet, noen i Sandnes kommune, noen i Stavanger kommune og noen i det interkommunalt arkivet IKA. For noen av de involverte har det ikke vært mulig å finne arbeidsavtaler. Dette skyldes blant annet at det tidligere ikke alltid ble utarbeidet arbeidsavtaler. Noen manglet også arbeidsavtale fra da IKS'et ble opprettet, men flere har fått i ettertid i forbindelse med at de har fått nye stillinger. Gjennom vårt arbeid har vi funnet at enkelt ansatte fortsatt i dag ser ut til å mangle arbeidsavtale.

I vårt arbeid har vi gjennomført intervjuer med:

- nåværende og tidligere styreleder
- tidligere nestleder i styret
- brann- og redningssjefen
- tillitsvalgte
- aktuelle medarbeidere i Rogaland Brann og Redning
- leder i Sandnes Kommunale Pensjonskasse
- ledelse og kontaktperson i Kommunal Landspensjonskasse
- aktuelle ansatte/tidligere ansatte i Sandnes kommune
- alle tidligere og nåværende ansatte som fikk innvilget en servicepensjon, har fått anledning til å komme til en samtale med oss.

Det er gjennomført i alt 28 intervjuer.

Informasjonsinnhenting er også preget av at sentrale informanter er gått bort, deriblant tidligere brannsjef.

Vi har også kontrollert om det i brannvesenet i dag, kan finnes ansatte som har pensjonsaldersgrense som ikke er i tråd med KLP sitt regelverk.

Vårt notat har vært på høring hos brannvesenet. I tillegg har noen av de involverte fått anledning til faktasjekk av de delene av dokumentet som omhandler dem.

Det er foretatt en ekstern juridisk kvalitetssikring av våre vurderinger fra KS-advokatene. Det innebærer likevel at vurderingene har elementer av skjønn, og ikke kan forstås som objektive sannheter.

Vår samlede vurdering er at metodebruk og kildeatilgang har gitt et tilstrekkelig grunnlag til å besvare problemstillingene.

1.4 Stiftelsesgrunnlag/opprettelse av felles interkommunalt brannvesen

På begynnelsen av 2000-tallet jobbet Rogaland fylkeskommune, Stavanger, Sandnes, Sola og Randaberg kommune for å se om det var områder som kommunene kunne samarbeide om. Dette ble kalt for FAR-prosjektet (felles administrative ressurser). Organisering av brannvesenet var et av prosjektene i FAR-prosjektet. Brannvesenet var den gang organisert slik at Randaberg, Kvitsøy og Sola kommune hadde avtale med Stavanger kommune om brannvesen, og Time, Gjesdal og Klepp hadde avtale med Sandnes kommune om brannvesen. Rennesøy hadde eget brannvesen, men var også med i prosjektet.

Det ble utarbeidet en omstillingsavtale for alle FAR-prosjektene som kommunene og de ansattes organisasjoner var enige om. Omstillingsavtalen ble behandlet i styringsgruppen i FAR-prosjektet 18.01.02, og ble deretter vedtatt i kommunene (i Stavanger ble den vedtatt av administrasjonsutvalget 05.03.02 og i Sandnes ble den vedtatt av formannskapet 12.02.02). I omstillingsavtalen står det: *«Ingen ansatte skal gå ned i lønn ved endring av arbeidsoppgaver eller skifte av arbeidssted.»* Avtalen sa ikke noe spesifikt om pensjon og pensjonsalder.

Forut for opprettelse av det interkommunale brannvesenet, ble det i desember 2002 holdt informasjonsmøter for de ansatte. Dette ble holdt av de to brannsjefene, tillitsvalgte og representanter i fra prosessgruppen (en av arbeidsgruppene). På PowerPoint - presentasjonen som ble holdt stod det:

- *Ingen skal få redusert lønn eller andre vilkår (pensjon).*
- *Lønn og andre vilkår/rettigheter (inkludert pensjon) skal harmoniseres, dvs like vilkår for like stillinger (like oppgaver).*

Som en del av arbeidet med oppretting av et felles brannvesen ble det opprettet flere arbeidsgrupper som arbeidet med overgangen. Revisjonen har gjennomgått en rekke møtereferater i fra arbeidsgruppene og funnet at pensjon er tatt opp i noen av gruppene.

Den «overordnede» prosjektgruppen utarbeidet rapporten *«Sammenslåingsprosjektet brann og feiervesen»* som omhandler blant annet lønnsforhold og pensjonsforhold. Om pensjonsforhold står det: *«De ansatte har vært svært opptatt av valg av pensjonskasse, blant annet på grunn av problematikken knyttet til private pensjonsavtaler for kommunalt ansatte og en ulik praksis i forhold til særaldersgrense i de to brannvesen.»* Videre fremgår det at endelig valg av pensjonskasse forutsettes håndtert i den videre prosess med etablering av et nytt felles brannvesen.

I mars – april 2003 ble det lagt frem en sak om *«Felles brannvesen Nord-Jæren»* i eierkommunene. I saksfremlegget står det: *«Avtalte og individuelle rettigheter (for eksempel pensjonsrettigheter) blir overført til ny arbeidsgiver. Prosjektrapporten anbefaler en utarbeidelse av egen omstillingsavtale basert på den foreliggende avtalen i FAR-prosjektet som ivaretar de spesielle behovene som brannvesenene har for harmonisering.»* Setningen om individuelle rettigheter stod ikke i saksfremlegget til Klepp kommune. Alle kommunene vedtok at det skulle etableres et felles interkommunalt brann- og feiervesen, Brannvesenet Sør-Rogaland IKS, fra og med 01.01.2004.

Det ble i ettertid ikke utarbeidet noen egen omstillingsavtale for brannvesenet.

I perioden desember 2003 – april 2004 ble selskapsavtalen, datert 14.11.03, vedtatt i kommunestyrene/bystyrene i eierkommunene.

1.5 Pensjonskasse

Brannvesenet i Stavanger og i Sandnes hadde to ulike pensjonskasser. Stavanger brukte Kommunale Landspensjonskasse (KLP), mens Sandnes hadde Sandnes kommunale pensjonskasse (SKP). Ved opprettelse av selskapet var det ikke avklart hvilken pensjonskasse som skulle benyttes videre. I rapporten «*Sammenslåingsprosjektet brann og feiervesen*» stod det at det nye styret i etableringsprosessen måtte avklare lønns- og pensjonsharmonisering. Det ser ut som dette i stor grad er blitt delegert til brannsjefen for selskapet.

Det var noe uro rundt valg av pensjonskasse, noe som blant annet skyldtes at ansatte/ledere i fra Sandnes brannvesen var opptatt av at de fortsatt skulle ha en særaldersgrense på 60 år, slik de hadde hatt i SKP. 29.12.2004 ble det signert en avtale om at brannvesenet skulle ha KLP som pensjonskasse, og ansatte som var innmeldt i SKP ble overført til KLP 01.01.05. Premiereserven for tidligere opptjente rettigheter ble værende og vedlikeholdt i SKP.

1.6 Del-konklusjon

Da kommunestyrene/bystyrene fattet vedtak om sammenslåing, lå det den gang til grunn at ansatte ikke skulle miste pensjonsrettigheter. Dette kommer tydelig frem i saksfremleggene til eierkommunene, med unntak av Klepp kommune hvor denne setningen ikke er tatt med. De ansatte ble også informert muntlig om dette før sammenslåingen.

En utfordring i denne saken er hva som ligger i pensjonsrettighet. Er det kun knyttet til det arbeidstakere allerede har opptjent eller ligger det i denne rettigheten også en rett til en særaldersgrense? I denne saken synes arbeidstakere å ha hatt en oppfatning av at særaldersgrensen de hadde, var en del av pensjonsrettighetene. Dette kan forstås, spesielt ut fra at dersom de to brannvesenene ikke hadde slått seg sammen, ville de ansatte fremdeles hatt denne særaldersgrensen. Men på en annen side så er ikke pensjonsaldersgrense noe som avtales med den enkelte, men følger av lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl og hovedtariffavtalen. Aldersgrensen følger dermed stillingen og de oppgaver som ligger til den og er ikke en personlig rettighet.

I presentasjonen som ble holdt for de ansatte, ble det gitt uttrykk for at ingen skulle få redusert lønn og pensjon, samtidig som betingelsene skulle harmoniseres. Det skulle være like vilkår for like stillinger (like oppgaver). Disse to forutsetningene kan være motstridende.

Det er i saksfremlegget ikke spesifisert nærmere hva som skulle skje med ansatte som gikk over til en annen stilling eller fikk andre vilkår som ikke lenger ga en rett til særaldersgrense. Det er uheldig at det ikke ble utarbeidet en egen omstillingsavtale for brannvesenet, for den kunne muligens ha gjort dette klarere.

2. Organisering og fullmakter

2.1 Forskjell i organisering av brannvesenet i Stavanger og Sandnes

I hovedrapporten for FAR – brann og redning, fra 2001 framkom noen av forskjellene mellom Stavanger og Sandnes brannvesen, blant annet med tanke på uttrykning: «*Stavanger rykker ut med flere mannskaper til direktemeldere fra særskilte brannobjekt med mange personer og omfattende industri, mens overbefal i Sandnes rykker oftere ut på direktemelder enn det*

overbefalet i Stavanger gjør. Sandnes kaller inn frie heltidsmannskapet ved konstatert brann og større ulykker. Heltidsstyrken i Sandnes supplerer deltidsstyrken i samarbeidskommunene ved konstatert brann og større ulykker, selv om det er kalt ut mange deltidsmannskaper.»

Det fremgår også av rapporten at alle heltidsmannskaper i Sandnes, den gang, bar personsøker. Denne hadde de hele døgnet, og alarmsentralen hadde rutiner for når en skulle kalle ut en begrenset gruppe og når alle skulle kalles ut. I Sandnes var det ett vaktlag som bemannet stasjonen. Dersom de rykket ut til en konstatert brann eller ulykke, ble andre mannskaper som hadde fri kalt ut. De måtte enten bemanne stasjonen, bidra til å kjøre ut mer utstyr eller bidra i slukkearbeidet. Var dette på dagtid, var det ansatte som allerede var på jobb, men i andre stillinger, som først og fremst deltok. Dette gjaldt for eksempel branninspektører, overbefal, seksjonsledere, varabranssjef og branssjef. Informanter i fra denne gruppen opplyser at det var denne organiseringen som førte til at de deltok på mange uttrykninger og at de således fikk en særaldersgrense på 60 år.

Vi ser her at Stavanger og Sandnes ut fra ulik organisering praktiserte særaldersgrensen ulikt. Dette gir i sin tur også ulik framtidig pensjonsforpliktelse. Så langt vi kan se har denne forskjellen i forbindelse med stiftelsen av selskapet ikke resultert i en vurdering av om de to kommunene skulle gis forskjellig økonomiske forpliktelser ved etableringen.

2.2 Styret og daglig leders fullmakter/myndighet i pensjonssaker

Lov om interkommunale selskaper, § 13, regulerer styrets myndighet: *«Forvaltningen av selskapet hører under styret, som har ansvar for en tilfredsstillende organisasjon av selskapets virksomhet. Styret skal påse at virksomheten drives i samsvar med selskapets formål, selskapsavtalen, selskapets årsbudsjett og andre vedtak og retningslinjer fastsatt av representantskapet, og skal sørge for at bokføringen og formuesforvaltningen er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal føre tilsyn med daglig leders ledelse av virksomheten.»* Tilsvarende formulering finner en i § 5-2 brannvesenets selskapsavtale fra 2003.

Ifølge lov om interkommunale selskaper § 14 har daglig leder til oppgave å: *«...Daglig leder forestår den daglige ledelse av selskapet og skal følge de retningslinjer og pålegg som styret har gitt. Den daglige ledelse omfatter ikke saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller av stor betydning.»* Videre står det: *«Slike saker kan den daglige leder bare avgjøre når styret i den enkelte sak har gitt daglig leder myndighet til det, eller når styrets beslutning ikke kan avvendes uten vesentlig ulempe for selskapets virksomhet. Styret skal i så fall snarest mulig underrettes om saken.»* Dette fremgår også av § 6-1 i daværende selskapsavtale.

Ifølge daværende selskapsavtale § 3-3 ble daglig leder gitt *anvisningsrett innenfor rammen av vedtatte budsjetter*. Videre fremgår det av § 6-1, at branssjefen til enhver tid skal holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten og om økonomi og personalforhold.

I arbeidsavtalene til tidligere branssjef og nåværende brann- og redningssjef står det: *«Branssjef har som daglig leder for Brannvesenet Sør-Rogaland IKS ansvar for drift og utvikling, herunder personal, økonomi, HMS/interkontroll, saksbehandling samt andre oppgaver pålagt av styret.»*

Det er ikke utarbeidet en egen stillingsinstruks for stillingen.

Rogaland Revisjon har gjennomgått alle styreprotokoller fra årene 2004 – 2015. Av protokollene fremgår det at det er tatt opp spørsmål om pensjon i tilknytning til regnskap og budsjett. I styresak 03/03-04 står det: «*Usikkerhet knyttet til pensjonskostnader, bl.a. grunnet særaldersgrense og avskrivninger.*» Utover dette fremgår det ikke av protokollene at det ble informert eller behandlet saker i styret knyttet til særaldersgrenser og pensjon.

Tidligere styreleder og nestleder kan ikke huske at det på styremøter var oppe spørsmål omkring pensjon eller særaldersgrenser. Tidligere styreleder og nestleder kan heller ikke huske å ha blitt informert om dette utenom styremøtene. Rogaland Revisjon har funnet et dokument der brannsjefen skriver at han har diskutert særaldersgrensen for en ansatt med styreleder.

Da varslingsaken kom i 2012, ble saken tatt opp på styremøter, og rapporten fra Rogaland Revisjon ble behandlet av styret.

På styremøtet 27.04.15 hadde brann- og redningssjefen en orientering om særaldersgrenser i selskapet, sak 18/15. Styret vedtok: «*Rogaland brann og redning IKS ønsker å fremstå med en bevisst holdning til utviklingen av alderspensjon. Styret tar brann- og redningssjefens orientering til etterretning og slutter seg til at vi avventer videre behandling til staten behandler bebudet gjennomgang.*»

På styremøtet 19.10.15 orienterte brann- og redningssjefen om at det skal være et møte om pensjonssaken, som Delta har tatt opp.

Styret ble første gang informert om at selskapet måtte betale en servicepensjon i forbindelse med regnskapsavslutning for regnskapet 2014, våren 2015.

2.3 Delkonklusjon

Ved opprettelse av selskapet var det uavklart hvilken pensjonskasse som skulle benyttes.

Pensjonssaken og spørsmålet om særaldersgrenser har ikke vært styresak i selskapet før varslingsaken i 2012. Det er i dag ikke mulig å få bekreftet om styret i denne perioden ble orientert om saksforholdet utenom sakslisten.

En kan stille spørsmål ved om saken med innvilgelse av særaldersgrense, er en sak som er av stor betydning og dermed burde vært styrebehandlet. Dette avhenger blant annet av hvordan man forsto de økonomiske konsekvensene av disse beslutningene. Slik revisjonen vurderer det, er dette en sak som er prinsipiell og som kan medfører store ekstra kostnader for selskapet. Revisjonen er derfor av den oppfatning at saken burde vært behandlet av styret.

3. Pensjon i brannvesenet

3.1 Regelverk om pensjon for brannvesenet

I lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl står det i § 2:

«*Den alminnelige aldersgrense er 70 år. Det kan fastsettes lavere aldersgrense for stillinger hvor:*

- a. Tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på tjenestemennene slik at de normalt*

ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år.

b. Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier.»

Oversikt over hvilke stillinger som har særaldersgrense finner en blant annet i KS B-rundskriv 17/2002, KS B-rundskriv 10/2005 og i brukerhåndbøkene til KLP. Alle stillingene i brannvesenet som har særaldersgrense er hjemlet ut fra paragraf 2b. Disse reglene gjaldt også før sammenslåingen av IKS'et og gjelder også i dag, men det har vært noen justeringer i stillingskoder.

Tabellen nedenfor viser en oversikt over stillinger i brannvesenet som hadde særaldersgrense og stillingskode etter regelverket i 2002, 2005 og i 2015:

Stillingsbetegnelse	Stillingskode 2002	Aldersgrense (hjemmel) 2002	Stillingskode 2005	Aldersgrense (hjemmel) 2005	Stillingskode 2015	Aldersgrense (hjemmel) 2015
Brannkonstabel	7237	60 år - b	7237	60 år - b	7237	60 år - b
Brannkonstabel I			7237	60 år - b	7237	60 år - b
Brannformann	7003	60 år - b	7003	60 år - b	7003	60 år - b
Underbrannmester	7003	60 år - b	7003	60 år - b		
Brannmester	7003	60 år - b	7003	60 år - b	7003	60 år - b
Overbrann-/brannmester	7003	65/60 år - b	7003	60/65 år - b	7003	60 år - b
Overbrannmester med utrykningsplikt	7003	60 år - b	7003	60 år - b	7003	60 år - b
Varabrannsjef	7453	70/65 - b	8451	65 - b	8451	65 år - b
Brannsjef	8451	65 år - b	8451	65 - b	8451	65 år - b
Feier	6986	65 år - b	6014	65 - b	6014 6986	65 år - b 65 år - b
Feierformann	7003	65 år - b	6014	65 - b	6014 7003	65 år - b 65 år - b

En ser av tabellen at de stillingene i brannvesenet som har rett på særaldersgrense, er hjemlet i § 2b i Lov om aldersgrenser.

Arbeidstakere som har andre stillinger i brannvesenet, har ikke rett på særaldersgrense. Dette gjelder blant annet stillinger som branninspektør, instruktør, seksjonsleder, avdelingsleder og andre administrative stillinger.

Ifølge KLP hadde branninspektører frem til 01.05.02 stillingskoden 7703 med stillingsbetegnelsen branninspektør. Den ble 01.05.02 flyttet til stillingskode 6221 med stillingsbetegnelsen kontrollør/inspektør.

I RBR er det til enhver tid en medarbeider som har overbefalsvakt. Brannsjefen og varabrannsjefen er blant dem som rullerer på denne vekten. Det er ikke en egen stillingskode

for overbefalsvakter, og det er i regelverket ikke noen særaldersgrense for dette. Men vi registrerer at det her er ulike tolkinger og praktisering av regelverket.

I SKP sine vedtekter som gjaldt den gang, (vedtatt 26.03.98), står det i § 12 -1: *«Aldersgrensen er 70 år, eller den særaldersgrensen som gjelder til enhver tid i Statens Pensjonskasse for tilsvarende og sammenlignbare stillinger. Bystyret kan fastsette lavere aldersgrenser for andre stillinger. Slike særaldersgrenser må være godkjent av Sosial- og Helsedepartementet etter tilsvarende prinsipper som fastsatt i lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl.»*

Vi har fått opplyst fra SKP at de i 1998 hadde de samme reglene for særaldersgrenser som KLP hadde, og at bystyret ikke hadde fastsatt andre særaldersgrenser.

Aldersgrense for overbrannmestere

Hamar kommunale forening tok i 1995 kontakt med KLP vedrørende aldersgrense for overbrannmestere. KLP svarer i brev den 13.09.95 følgende: *«Overbrannmestere ved yrkeskorps som inngår i den ordinære utrykningsstyrke med vanlig utrykningsplikt, har aldersgrense 60 år. Andre overbrannmestere har 65 års aldersgrense.»* Det fremgår at dette vedtaket omfatter stillingskode 7468 overbrannmester og 7470 overbrannmester/brannmester. I tillegg står det: *«Vi kan bekrefte at overbrannmestere som har vanlig utrykningsplikt på dagtid og deltar i overbefalsvakt og har helkontinuerlig vakt med utrykningsplikt hver fjerde uke, ansees å fylle dette kravet¹.»*

For stillingen som overbrannmester har en tatt inn en egen merknad som beskriver når aldersgrensen er 60 år og når den er 65 år. I KS B-rundskrift 17/2002 står det følgende vedrørende stillingskode 7003: *«Overbrannmester og Overbrann-/brannmester ved yrkeskorps som inngår i den ordinære utrykningsstyrke med vanlig utrykningsplikt, skal ha aldersgrense 60 år. Andre overbrann-/brannmestere og overbrannmestere som ikke har utrykningsplikt eller f. eks. kun har utrykningsplikt i forbindelse med at de deltar i en overbefalsvaktordning, skal ha 65 års aldersgrense. Disse overbrannmesterene skal da isteden ha stillingskode 7451.»*

I KS B-rundskriv 10-05 står det følgende vedrørende stillingskode 7003: *«Begrepet yrkeskorps er tatt ut av tariffbestemmelsene og kan derfor ses bort fra. Kravet om at de må ha vanlig utrykningsplikt må fortsatt være oppfylt. Det betyr at overbrannmestere/brannmestere og overbrannmestere som ikke har utrykningsplikt eller f.eks. kun har utrykningsplikt i forbindelse med at de deltar i en overbefalsordning, skal ha 65 års aldersgrense.»*

Dette vil si følgende:

Overbrannmestere med utrykningsplikt har 60 år.

Overbrannmestere som ikke har utrykningsplikt har 65 år.

Overbrannmestere som kun har utrykningsplikt når de har overbefalsvakt har 65 år.

Overgang til ny stilling

Dersom en arbeidstaker går fra en stilling med særaldersgrense til en annen stilling med høyere aldersgrense, er hovedregelen, etter vedlegg 5 i hovedtariffavtalen § 6-1, at den nye aldersgrensen legges til grunn etter 1 års tjeneste i den nye stillingen.

¹ Henviser til kravet om 60 års aldersgrense.

Men dersom visse vilkår er oppfylt kan arbeidstakeren gå av med alderspensjon på grunnlag av den tidligere aldersgrensen. I § 7-2 står det: «Medlem som i løpet av de siste 10 år før pensjonering har gått over fra stilling med lavere aldersgrense til stilling med høyere aldersgrense, har rett til alderspensjon når følgende vilkår er oppfylt:

- a) Medlemmet ville hatt rett til alderspensjon etter den tidligere aldersgrense.
- b) Medlemmet har innehatt stilling med lavere aldersgrense i minst 15 år.
- c) Den tidligere stillingens lavere aldersgrense er begrunnet med at tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på arbeidstakerne, slik at de normalt ikke makter å skjotte arbeidet forsvarlig til fylte 70 år, jfr. lov om aldersgrenser § 2, bokstav a.»

Som nevnt er de aktuelle særaldersgrensene i brannvesenet hjemlet i bokstav b i § 2 i Lov om aldersgrenser – ikke i bokstav a slik som denne bestemmelsen krever. Dette innebærer at de såkalte 10 og 15 års reglene ikke gjelder for brannvesenet – det er kun hovedregelen i § 6–1 som gjelder.

3.2 Innmelding av aktuelle personer til SKP når de var ansatt i brannvesenet i Sandnes kommune

26.04.99 sendte SKP brev til brannvesenet i Sandnes, hvor de skriver at i regelverket knyttet til aldersgrense for overbrannmestere står: «Overbrannmestere ved yrkeskorps som går inn i den ordinære utrykningsstyrke med vanlig utrykningsplikt har aldersgrense 60 år.» De ber samtidig om tilbakemelding om hvilke av overbrannmesterene som tilfredsstiller kravet om 60-års grense. 28.04.99 meldte brannsjefen inn at det var fire av overbrannmesterene som skulle ha denne koden. For disse fire foreligger det stillingsinstrukser, signert januar 1999, der det fremkommer at de har utrykningsplikt ved brann og andre ulykker. I tillegg har vi fått stillingsinstruks for en annen overbrannmester, men han var ikke meldt inn selv om han hadde samme stillingsinstruks. Vi har funnet arbeidsavtaler for to av dem, der det fremgår at de var ansatt som overbrannmestere.

17.01.03 sendte brannsjefen i Sandnes kommune brev til SKP og opplyste at det var syv andre overbrannmestere som også er i samme situasjon som de fire overnevnte og som skulle ha 60 - års aldersgrense. Disse syv ansatte hadde stillinger som underbrannmester, overbrannmester, seksjonsleder og varabrannsjef. I tillegg meldte brannsjefen inn at han som brannsjef skulle ha 60 - års aldersgrense.

23.01.03 sendte SKP brev til personalavdelingen hvor de ba om å få en avgjørelse fra arbeidsgiver om hvilken aldersgrense som skal gjelde for ansatte som har stillingskoder med forskjellige aldersgrenser. SKP henviste nå til B-rundskriv nr. 17/2002, og oppga at de avventet svar før de registrerte de nye stillingskodene. Personalsjefen i Sandnes ba brannsjefen gi en begrunnelse for anbefalt aldersgrense for stillinger som har to aldersgrenser, jfr B-rundskriv 17/2002.

I brannsjefen sitt svar til personalsjefen i Sandnes kommune, datert 09.07.03, henviste brannsjefen til brevet som KLP skrev til Hamar kommunale forening. Brannsjefen oppga at

alle deres overbrannmestere var plassert i stillingskode 7468². Rogaland Revisjon har gått gjennom de stillingskodene som disse ansatte var innmeldt i hos SKP på det tidspunktet og flere av dem var ikke innmeldt som overbrannmestere. Videre fokuserte brannsjefen i Sandnes på at KLP hadde oppgitt i brevet til Hamar kommunale forening: *«Vi kan bekrefte at overbrannmestere som har vanlig utrykningsplikt på dagtid og deltar i overbefalsvakt og har helkontinuerlig vakt med utrykningsplikt hver fjerde uke ansees å fylle dette kravet.»* Brannsjefen konkluderte med at de åtte ansatte, inkludert seg selv, var berettiget til en 60 års aldersgrense.

Sandnes kommune, ved personalavdelingen, gjorde også en vurdering av saken. Vi finner ingen skriftlig dokumentasjon i form av møtereferat og den konkrete vurderingen som personalavdelingen foretok. To informanter som tidligere arbeidet i personalavdelingen i Sandnes kommune, har oppgitt at det var møter/kontakt i saken både med brannsjefen og SKP. På bakgrunn av måten brannvesenet i Sandnes var organisert, at de hadde en døgnkontinuerlig beredskap og at de ofte deltok på utrykning, konkluderte en med at de skulle ha en 60 års aldersgrense. De hadde også en annen type tjeneste enn de hadde i Stavanger. Det var diskusjoner om særaldersgrensen også før sammenslåingen var et tema.

15.01.04 sendte Sandnes kommune brev til SKP at de åtte ansatte skulle ha stillingskode 7468 med 60 års aldersgrense, i tråd med B-rundskriv 17/2002, samt brev fra KLP.

I et notat til brannsjefen, datert 22.09.05, oppga personalavdelingen i Sandnes kommune at det ble tatt en individuell vurdering basert på den enkeltes stillingsbeskrivelse på bakgrunn av gjeldende regelverk. Kommunen presiserte at Sandnes kommune som arbeidsgiver under ingen omstendighet inngår individuelle avtaler med den enkelte ansatte mht. særaldersgrenser.

3.3 Pensjon/særaldersgrensesaken etter IKS ble opprettet

Før sammenslåingen ble en del stillinger fristilt og en del ledere og ansatte måtte søke stillinger på nytt. Flere stillinger ble lyst ut internt, og dette gjaldt blant annet stillingene som brannsjef, avdelingsledere og seksjonsledere. I denne prosessen var det noen som ikke fikk de stillingene de ønsket seg.

Ved oppstarten av selskapet i 2004 var pensjonssaken uavklart, og det var en del uro rundt situasjonen knyttet til dette. Brannsjefen arbeidet med å få avklart hvilken pensjonskasse IKS'et skulle ha, og det finnes en del dokumentasjon som belyser dette, herunder at valget av pensjonskasse ble tatt opp i styret.

Brannsjefen opprettet et internt pensjonsutvalg som bestod av brannsjefen, økonomisjef, to tillitsvalgte og en avdelingsleder som referent. Pensjonsutvalget skulle jobbe videre med særaldersgrenser. Det fremgår ikke av styreprotokollene at styret ble informert om at det ble satt ned en egen «pensjonsgruppe». Brannvesenet har funnet tre møtereferat fra pensjonsgruppen, ett datert 12.10.04, ett datert 15.06.05 og ett datert 12.05.06, men det fremkommer ingen konklusjoner i disse. Revisjonen har snakket med noen av dem som var med i pensjonsgruppen, og de kan bekrefte at det ikke ble noen endelig konklusjon og at det

² Stillingskode 7468 gjaldt ikke for overbrannmestere på det tidspunktet. Koden som overbrannmester skulle vært 7003.

ikke var noe fokus på at en tidligere aldersgrense (særaldersgrense) kunne føre til økte kostnader.

I 2005 henvendte brannsjefen seg skriftlig til kommuneadvokaten i Sandnes kommune og ba om noen avklaringer knyttet til pensjonsspørsmål. I dette brevet står det: *«Det er 11 personer som har fått særskilte avtaler om 60 års aldersgrense i sine pensjonsavtaler.»* Det fremkommer at avtalene var inngått før IKS'et ble opprettet. Videre står det: *«For brannvesenet Sør Rogaland IKS vil opprettholdelse av disse avtalene føre til en vesentlig høyere pensjonsforpliktelse».* Det fremkommer også at KLP har antydnet at disse personene slik som de arbeidet i 2005, under nye arbeidsavtaler, ikke oppfyller kravene til slik særaldersgrense.

Av de 12 dette opprinnelig gjaldt, var det i 2005 en som ikke lenger i arbeidet for selskapet. Av de 11 som var igjen, var fire ansatt i lederstillinger. En ansatt sluttet i 2006.

I svarbrevet, datert 18.04.05, konkluderte kommuneadvokaten med at partene har vært oppmerksom på ansatte med særaldersgrenser og at det synes å være en forutsetning at de ansatte skulle beholde dette. Videre står det: *«Etter kommuneadvokatens vurdering er det nærliggende å oppfatte dette som en garanti for de ansatte mht. å beholde særaldersgrenser. Vi finner det således tvilsomt om selskapet på et senere tidspunkt har grunnlag for å frata dem denne rettigheten.»*

22.09.05 skrev Sandnes kommune et brev til brannvesenet hvor det står: *«Det presiseres herunder at Sandnes kommune som arbeidsgiver under ingen omstendighet inngår individuelle avtaler med den enkelte ansatte mht. særaldersgrenser. Arbeidsgiver må imidlertid forholde seg til det enhver tid gjeldende regelverk.»*

I oktober 2005 fikk Kluge Advokatfirma DA i oppdrag å vurdere pensjonsalder og aldersgrenser i brannvesenet. Av vurderingen fremgår det:

- ingen av de ansatte hadde en avtale om særaldersgrense inntatt i sin arbeidsavtale.
- de ansatte i fra Sandnes i den aktuelle gruppen neppe skulle hatt 60 års aldersgrense i utgangspunktet.
- de deltakende kommuner neppe garanterte for noen private pensjonsrettigheter utover det som følger av SKP eller KLP sitt regelverk da IKS'et ble opprettet.
- Særaldersgrense følger stilling og ikke person.

Rogaland Revisjon har ikke funnet eller fått tilgang til noe skriftlig dokumentasjon fra 2006 som kan belyse hva som skjedde med saken etter at brannvesenet mottok svarbrevet fra Kluge Advokatfirma DA, utover et møtereferat i fra pensjonsgruppen i 2006.

Januar 2007 fattet daværende brannsjef de første vedtak om særaldersgrense i IKS'et. I brev fra brannsjefen til de aktuelle ansatte la han til grunn følgende bestemmelser i KLP sitt regelverk: *«Retten til å gå av med lavere pensjonsalder beholdes i 10 år etter at de har byttet stilling/endret stillingsinnhold og er betinget av at de har hatt stilling med lavere aldersgrense i minst 15 år.»*

I brevet stod det også: *«Pensjonsutvalget i Brannvesenet Sør - Rogaland har arbeidet med saken om pensjonstidspunkt og aldersgrense for de av medarbeiderne som tidligere var tilsatt i*

Sandnes kommune og som ved overflytting til Brannvesenet Sør – Rogaland IKS fikk med seg en arbeidskontrakt som indikerte en særaldersgrense på 60 år for å gå av med pensjon.»

Vedtakene om særaldersgrensene ble fattet i perioden 2007 – 2009.

Flere av de som fikk innvilget særaldersgrense hadde fått ny stilling og fikk beholde særaldersgrensen i ny stilling.

Fire ansatte fikk avslag om særaldersgrense, med begrunnelse av de ikke oppfylte kriteriene for 10 og 15 års reglene (§ 7-2 i vedlegg 5 i hovedtariffavtalen).

Vedtakene ble fattet som et enkeltvedtak og brannsjefen informerte om klagerettigheter ihht. forvaltningsloven. For to av de ansatte som fikk avslag ba fagforeningen om tvistemøte, men vi kan ikke finne noe referat i fra dette møtet.

Kommuneforbundet sendte 20.02.07 et krav til arbeidsgiver der de ba om at 10 ansatte som arbeidet på dagtid også fikk 60 års aldersgrense. Dette med bakgrunn i at andre dagstillinger hadde fått ny aldersgrense på 60 år, og at dette medførte en uholdbar forskjellsbehandling. Brannsjefen avslo kravet.

Delkonklusjon

Det kan nå i ettertid stilles spørsmål ved om de vurderingene Sandnes kommune gjorde i 2003-2004, knyttet til om det var riktig grunnlag for å gi de ansatte en særaldersgrense på 60 år. Det er ikke uten videre åpenbart at stillingene hadde en vaktbelastning og en utrykningsbelastning som tilsier en stillingskode som gir særaldersgrense 60 år. Flere av de berørte var ansatt i stillinger som ikke har en særaldersgrense.

Brannsjefen har feilaktig argumentert ut fra hovedtariffavtalens vedlegg 5, § 7 - 2, den såkalte 10 og 15 års regelen, for de ansatte dette gjaldt, som kom fra Sandnes brannvesen. Denne bestemmelsen gjelder ikke for brannvesenet. Advokatfirmaet Kluge omtalte i brev fra 2005 at dette regelverket ikke kan brukes.

Beslutninger i personalsaker ansees ikke som enkeltvedtak, og har ikke status som dette ut fra forvaltningslovens bestemmelser. Det innebærer blant annet at det ikke er noen formell klageadgang ved slike vedtak.

For å kunne belyse saken nærmere vil vi i neste kapittel se nærmere på den enkelte ansatte.

3.4 Den enkelte ansatt sin rettighet til særaldersgrense

Rogaland Revisjon har gjennomgått arbeidsavtaler og øvrige dokumenter som omhandler pensjonsaldersgrensen til ansatte som fikk innvilget særaldersgrense i årene 2007-2009 og for ansatte fra Sandnes kommune som ikke fikk innvilget dette. Vi har også gjennomgått tilgjengelig dokumentasjon for noen som kom i fra Stavanger kommune.

Som nevnt i kapittel 3.3 innvilget arbeidsgiver åtte ansatte en særaldersgrense på 60 år. Neste tabell viser hvilken stilling de hadde, når de skriftlig fikk innvilget særaldersgrense og hvilken stilling de hadde når de fikk dette innvilget.

	Opprinnelig stilling	Innvilget særaldersgrense	Innvilget særaldersgrense i følgende stilling	Tok ut pensjon
A	Overbrannmester	26.01.07	Branninspektør	01.09.11
B	Seksjonsleder vedlikehold	26.01.07	Seksjonsleder vedlikehold	01.06.07
C	Varabrannsjef	09.01.08 (først avslag)	Varabrannsjef	01.06.12
D	Seksjonsleder beredskap	26.01.07	Seksjonsleder service	05.04.13
E	Underbrannmester	22.12.08	Seksjonsleder uttrykning	01.06.13
F	Overbrannmester	28.03.07 (først avslag)	Branninspektør	Ikke tatt ut servicepensjon så langt
G	Overbrannmester	01.10.09	Seksjonsleder deltid	23.03.13
H	Seksjonsleder forebyggende syd	30.01.07	Seksjonsleder forebyggende tilsyn	Tok ikke ut servicepensjon

Ansatt A

Ansatt A har lang erfaring i fra brannvesenet i Sandnes. I 1997 ble han ansatt som overbrannmester. A er en av personene som brannsjefen i Sandnes 28.04.99 meldte inn til SKP skulle ha 60 års aldersgrense da han var ansatt som overbrannmester. Det foreligger en stillingsbeskrivelse for han, der det fremgår at en av hans oppgaver er uttrykning ved brann og ulykker, men han hadde også andre oppgaver som daglig ledelse og drift av feiervesenet, brannsyn, undervisning og øvelser m.m.

Det er uklart hvilken stilling A hadde når IKS'et ble opprettet, men i lønnsystemet var han innmeldt først som overbrannmester. 01.01.05 fikk A en midlertidig arbeidsavtale som branninspektør (offentlig stillingskode 8451), og 01.11.05 ble A fast ansatt som branninspektør/instruktør. Denne arbeidsavtalen til A inneholder en detaljert beskrivelse av hovedarbeidsområder, og det står ingen ting om at A har uttrykningsplikt og inngår i den ordinære vaktstyrken. Men i avtalen står det: «Inngåing av denne arbeidsavtalen innebærer ingen endring av tidligere opparbeidet pensjonsrettigheter i tidligere stilling i forebyggende avdeling.» Det står ingen ting spesifikt i den tidligere arbeidsavtalen om noen konkrete rettigheter utover standard vilkår.

26.01.07 fattet brannsjefen vedtak om at A fikk en aldersgrense på 60 år, da han ved overflyttingen fikk med seg en arbeidskontrakt som indikerte en særaldersgrense på 60 år. I tillegg oppfylte han vilkårene som brannsjefen valgte å legge til grunn³.

Ansatt B

B har lang erfaring i fra brannvesenet i Sandnes, og i 1999 fikk han stilling som branninspektør/seksjonsleder alarmseksjonen 01.11.99. I arbeidsavtalen som branninspektør/seksjonsleder står det ingen ting om særaldersgrense. Det står heller ingen ting om at han har uttrykningsplikt. Vi har ikke fått stillingsbeskrivelsen for stillingen.

³ : «Retten til å gå av med lavere pensjonsalder beholdes i 10 år etter at de har byttet stilling/endret stillingsinnhold og er betinget av at de har hatt stilling med lavere aldersgrense i minst 15 år.»

B er en av de ansatte som ble meldt inn med 60 års aldersgrense av brannsjefen den 17.01.03.

B fikk ikke noen ny arbeidskontrakt ved opprettelsen av IKS'et, men vi har fått oppgitt at han var ansatt som seksjonsleder vedlikehold. Han oppgir selv at han ved oppstarten av selskapet fikk vite at han hadde 60 års særaldersgrense. B hadde overbefalsvakt i IKS'et. Han hadde stillingen til han gikk av med pensjon.

26.01.07 fattet brannsjefen vedtak om at B fikk 60 års særaldersgrense, og dette ble begrunnet med at han ved overflyttingen fra IKS'et fikk med seg en arbeidskontrakt som indikerte en særaldersgrense på 60 år og at han oppfylte vilkårene som brannsjefen valgte å legge til grunn.

Ansatt C

C var siden 1984 ansatt som varabrannsjef og avdelingsleder i brannvesenet i Sandnes. Han ble ansatt som brannsjef tidlig på 90-tallet. Han oppgir at han fikk en arbeidsavtale til denne stillingen, men denne kan ikke bekreftes. I 1999 gjorde Sandnes kommune en del omorganiseringer, og han fikk da en arbeidsavtale, gjeldende fra 01.04.99, hvor det står: *«Arbeidstaker fratrer lederstillingen ved fylte 62 år, eller ved oppnådd særaldersgrense»*. 15.01.04 meldte Sandnes kommune inn til SKP at C skulle være i stillingskode som overbrannmester og ha aldersgrense 60 år.

Ved sammenslåingen ble C ansatt som varabrannsjef, og i arbeidsavtalen hans, signert 01.01.04, står det at han fikk en særaldersgrense på 65 år. 30.01.07 fikk C avslag på en særaldersgrense på 60 år, begrunnet med at han hadde inngått en avtale som varabrannsjef med særaldersgrense på 65 år.

09.01.08 ble det inngått en justert arbeidsavtale med vedkommende, gjeldende i fra 01.05.07. I denne lederavtalen (arbeidsavtalen) står det følgende vedrørende pensjonsalder: *«Stillingen har særaldersgrense på 60 år. Ved oppnådd fulle pensjonsrettigheter har arbeidstaker anledning til å fratse 3 år før.»* 06.03.09 sendte Brannvesenet inn til KLP at ansatt C skal ha endret stillingskode fra 9451 til 7003 overbrannmester fra og med 01.05.07.

C uttrykker at han ville vente å se om andre fikk 60 års aldersgrense før han tok dette opp med arbeidsgiver. Når andre fikk innvilget, tok C også dette opp med arbeidsgiver. Han fikk først avslag, men klaget. Deretter fikk han det innvilget. C hadde overbefalsvakt i IKS'et.

Varslingsaken i 2012 dreide som seg om ansatt C.

Ansatt D

D har lang erfaring fra brannvesenet i Sandnes. I 1995 ble han ansatt som branninspektør/seksjonsleder og vikarierte i 1999 og i 2002-2003 som varabrannsjef. Det står ikke i hans arbeidsavtale i fra Sandnes kommune at han hadde en aldersgrense på 60 år.

D har oppgitt at han ble ansatt som seksjonsleder beredskap da det interkommunale selskapet ble opprettet. 26.01.07 innvilget brannsjefen ansatt D 60-års aldersgrense. I vedtaket i fra brannsjefen står det at arbeidsgiver vil overføre ansatt D til offisiell stillingskode 7003.

I 2007 ble det lyst ut en stilling som seksjonsleder service i beredskapsavdelingen. Stillingen ble lyst ut med en aldersgrense på 65 år. Ut fra annonsen ser det ut som det ikke lå utrykningsplikt til stillingen.

I ansettelsesavtalen for ansatt D, datert 15.10.07, står det under lønnsbetingelser at han er ansatt som seksjonsleder med lokal stillingskode 8973. Videre fremgår det: «*Brannvesenet Sør-Rogaland IKS har erkjent deg en særaldersgrense på 60 år videreført fra Sandnes kommune. Denne personlige avtalen med offentlig stillingskode 7003 videreføres ved inngåelse av denne arbeidskontrakten.*»

D hadde overbefalsvakt i sin stilling i IKS'et.

Ansatt E

Ansatt E begynte i brannvesenet i 1979 som brannkonstabel. Forut for opprettelse av IKS'et var han underbrannmester. Han beholdt denne stillingen etter sammenslåingen og ble senere brannmester. I 2007 ble E ansatt som brigadeleder.

E søkte i 2008 på en seksjonslederstilling som var utlyst med en særaldersgrense på 65 år. Det stod ikke i stillingsannonsen at stillingen hadde uttrykningsplikt. E hadde fra før en stilling som hadde særaldersgrense 60 år. E ble oppfordret til å søke stillingen. I søknaden fremgår det, at det var avgjørende for han at nåværende pensjonsalder på 60 år opprettholdes, dersom han skulle komme i betraktning. E ble ansatt i stillingen og fikk en særaldersgrense på 60 år. Ansatt E ble ansatt i denne stillingen fra 22.12.08, lokal stillingskode 8973. I arbeidsavtalen, datert 19.08.12, står det: «*Stillingen har en særaldersgrense på 60 år på bakgrunn av vaktordning som overbefal med hjemmевakt. Ved oppnådd fulle pensjonsrettigheter har arbeidstaker anledning til å fratruke 3 år før.*» 01.10.09 sendte personalsjefen inn til KLP at ansatt E sin stillingskode skal være 7003 med 60 års aldersgrense fra 01.10.09.

Ansatt F

Ansatt F ble på midten av 80-tallet ansatt som brannkonstabel i Sandnes kommune. I 1998 ble han ansatt som overbrannmester. I stillingsannonsen står det ingen ting om aldersgrense for pensjon. Det fremkommer ikke i F sin arbeidsavtale at han hadde 60-årsaldersgrense og hvilken stillingskode han hadde. 28.04.99 sendte brannsjefen et brev til Sandnes Kommunale Pensjonskasse hvor det står at ansatt F er overbrannmester i stillingskode 7468. Videre står det at han skal ha aldersgrense 60 år, ut fra at han i sin stillingsinstruks har uttrykning ved brann og andre ulykker som en av sine hovedoppgaver. Vi finner ikke at F har fått ny arbeidsavtale når IKS'et blir opprettet.

Brannsjefen ga F først avslag på krav om 60 års aldersgrense, da han ikke oppfylte vilkårene som arbeidsgiver selv hadde satt. Arbeidsgiver innvilget likevel den ansatte dette, blant annet på grunn av at det var få måneder til han ville oppfylt 10 års regelen.

18.10.07 signerte ansatt F på en ny arbeidsavtale hvor det fremkommer at han er ansatt som branninspektør med hovedarbeidsområder innenfor:

- branntilsyn i særskilte brannobjekter
- informasjon og motivasjonstiltak særskilte brannobjekter
- annet brann og sikkerhetsforebyggende arbeid

I arbeidsavtalen står det nå: «*Brannvesenet Sør-Rogaland IKS har erkjent deg en særaldersgrense på 60 år videreført fra Sandnes kommune. Denne personlige avtalen med offentlig stillingskode 7003 videreføres ved inngåelse av denne arbeidskontrakt.*»

Det står ingen ting i avtalen om at F har uttrykningsplikt. Ansatt F oppgir at når han er på jobb også i dag så har han en uttrykningsplikt, og han kan bli kontaktet utenom arbeidstid dersom det er behov.

Ansatt G

G kom i fra Stavanger brannvesen, og har vært ansatt i brannvesenet siden slutten av 70-tallet. I 1999 ble han ansatt som overbrannmester i branntilsynet. G var, etter at han begynte i IKS'et, ansatt i flere ulike stillinger. Brannvesenet finner ingen arbeidsavtaler på G og heller ikke noe dokumentasjon på hvorfor G fikk innvilget 60 års aldersgrense. G har oppgitt at han hadde arbeidsavtaler. Han søkte på en stilling som seksjonsleder deltid. Men det finnes et brev fra arbeidsgiver til KLP, datert 01.09.09, hvor det står at G sin stillingskode er endret til 7003 med 60 års aldersgrense fra 01.10.09. G har selv oppgitt at da E, som var på samme stillingsnivå som G, fikk innvilget særaldersgrense, tok G opp med brannsjefen spørsmålet om likebehandling med E. Etter ca. et halvt år fikk G beskjed om at han fikk denne særaldersgrensen.

Ansatt H

H har vært ansatt i brannvesenet i Sandnes siden sluttet av 70-tallet. I 1995 ble han underbrannmester og etter det overbrannmester. I 1999 hadde han et vikariat som seksjonsleder tilsyn, og 13.08.01 ble han ansatt som overbrannmester.

Ansatt H ble ved opprettelsen av IKS'et, ansatt som seksjonsleder forebyggende syd, og fikk ny arbeidsavtale. I avtalen står det ingen ting om pensjonsalder. I et brev til H 30.01.07 innvilget brannsjefen H særaldersgrense på 60 år. Han fikk ny arbeidsavtale datert 04.01.08 hvor denne aldersgrensen var oppgitt. H ble i 2008 ansatt som seksjonsleder forebygging. I arbeidsavtalen til H står det: *«Brannvesenet Sør-Rogaland har erkjent deg en særaldersgrense på 60 år videreført fra Sandnes kommune. Denne personlige avtalen med offentlig stillingskode 7003 videreføres ved inngåelse av denne arbeidskontrakten.»*

Han fikk beholde særaldersgrensen på 60 år etter overgang til ny stilling. H arbeidet til han var 62 år, og tok dermed ikke ut noe av «servicepensjonen».

Avslag

Fire ansatte som kom i fra Sandnes fikk avslag. Avslaget ble begrunnet med at de ikke oppfylte vilkårene i 10/15-års regelen. Dersom vi legger til grunn at kommunestyret og bystyrevedtakene innebar at de hadde rett på å beholde særaldersgrense ved 60 år, kan det være grunn til å tro at også disse skulle hatt særaldersgrense.

Innmeldinger i pensjonskassen

Da brannvesenet i Sandnes meldte fra om at 12 personer skulle ha særaldersgrense, så ble alle innmeldt som overbrannmestere. I denne gruppen var det noen som var ansatt som overbrannmestere, mens andre var ansatt som brannsjef, varabrannsjef, avdelingsleder, seksjonsleder og branninspektør.

I IKS'et foregikk innmeldingen av aldersgrenser ved at de involverte ansatte/ledere er meldt inn i stillingskoder tilhørende stillinger de reelt sett ikke har innehatt. Det er personalavdelingen som har hatt som oppgave å plassere ansatte i bestemte stillingskoder, etter at brannsjefen har gitt beskjed om hvilken aldersgrense stillingen skulle ha.

For eksempel har branninspektør, som ikke har særaldersgrense, vært innmeldt med stillingskoder som tilhører brannsjef og administrasjonssjef. Dermed har de stått med en særaldersgrense på 65 år. Ifølge KLP hadde branninspektører frem til 01.05.02 stillingskoden 7703 med stillingsbetegnelsen branninspektør. Den ble 01.05.02 flyttet til stillingskode 6221 med stillingsbetegnelsen kontrollør/inspektør. Denne stillingskoden har ingen særaldersgrense. Det korrekte i henhold til regelverket hadde vært å melde de inn med stillingskode 6221 med stillingsbetegnelse kontrollør/inspektør

Seksjonsledere, som i utgangspunktet heller ikke har særaldersgrense, har også vært innmeldt med stillingskoder som tilhører overbrannmester, varabrannsjef og administrasjonssjef. Regelverket tilsier her en plassering i enten stillingskode 7451 seksjonsleder eller 8451 leder, alt avhengig av hvilken lønnskapittel stillingen tilhører.

3.5 Vurdering

Arbeidsgiver skal til en hver tid følge det gjeldende regelverket for innvilgelse av alderspensjon. Av forskrift om pensjonsordninger for kommunal eller fylkeskommunal ansatte § 1 står det: «*De kommunale og fylkeskommunale pensjonsordninger må ikke gi høyere ytelser enn etter lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse. Aldersgrensen må ikke være lavere enn fastsatt for tilsvarende stillinger i henhold til lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl.*»

Men arbeidsgiver har likevel en styringsrett, og kan innvilge arbeidstakere en pensjon med bedre vilkår. Dette benyttes for eksempel i forbindelse med nedbemanningsprosesser eller som konfliktløsningstiltak. Innvilgelse av servicepensjon forutsettes at det meldes til pensjonskassen, og at dette dekkes av arbeidsgiver.

Det hefter flere usikkerheter ved de premissene som arbeidsgiver i brannvesenet den gang la til grunn i disse sakene:

Videreføring av betingelser fra tidligere arbeidsgiver

Som vi har gjort rede for, ble det ved opprettelsen av IKS'et, lagt til grunn at avtalte og individuelle rettigheter (for eksempel pensjonsrettigheter) ble overført til ny arbeidsgiver. Konsekvenser og rekkevidde av denne forpliktelsen er ikke uten videre gitt. Hvilken vekt skal denne forpliktelsen tillegges når ansatte skifter stilling? Hva innebærer «avtalte og individuelle rettigheter»? Er de ansattes pensjonsrettigheter å anse som «avtalt og individuelle» eller er de kollektiv og gruppebasert? Vi ser også at kommuneadvokaten i Sandnes og advokatfirmaet Kluge konkluderte ulikt på spørsmålet om kommunenes forpliktelser og de ansattes rettigheter. Etter vår gjennomgang finner vi ikke grunnlag for en bastant konklusjon på dette spørsmålet. Den gang disse vurderingene først var oppe, kunne man ha tenkt seg to ulike tilnærminger for å komme fram til en endelig konklusjon: Enten gjennom drøftinger/forhandlinger mellom arbeidsgiver og de ansattes organisasjoner eller som en rettsavgjørelse.

Dersom vi legger til grunn at kommunestyre- og bystyrevedtakene innebar at de hadde rett på å beholde særaldersgrense ved 60 år, er det grunn til å tro at var 10 ansatte/ledere som skulle beholdt dette i overgangen til IKS'et. Dette er de fire som fikk avslag og ansatt A, B, C, D, F og H.

Ansatt E og G var ikke blant dem som hadde «retten» med seg i fra Sandnes kommune.

Ansatt fra Stavanger

Arbeidsgiver har også innvilget en ansatt som opprinnelig kom i fra Stavanger brannvesen en særaldersgrense på 60 år (ansatt E).

Ved skifte av stilling

Arbeidsgiver har i flere tilfeller lagt til grunn hovedtariffavtalens vedlegg 5, § 7-2, den såkalte 10 og 15 års regelen, ved overgang til ny stilling med høyere aldersgrense.

Arbeidsgivers bruk av denne bestemmelsen er feilaktig, da den ikke gjelder for brannvesenet. Advokatfirmaet Kluge omtaler i brev fra 2005 at dette regelverket ikke kan brukes.

Flere av de involverte ansatte har skiftet stilling også etter at de begynte i IKS'et. Arbeidsgiver har latt disse beholde særaldersgrensen på 60 år, selv om regelverket sier at dersom en arbeidstaker går fra en stilling med særaldersgrense til en annen stilling med høyere aldersgrense, er hovedregelen, etter vedlegg 5 i hovedtariffavtalen § 6-1, at den nye aldersgrensen legges til grunn etter 1 års tjeneste i den nye stillingen.

Når den formelle begrunnelsen etter hovedtariffavtalens vedlegg 5, § 7-2 faller bort, blir man stående igjen med spørsmålet om hvor langt løftet om videreføring av betingelser fra forrige arbeidsgiver strekker seg.

Forholdet mellom stillingskode og stillingens faktiske innhold

Slik vi ser det, er det i flere av de aktuelle tilfellene ikke samsvar mellom den stillingskode som er meldt inn til KLP og den faktiske arbeidssituasjonen for den ansatte. Det ser ut til at man har valgt stillingskode for å utløse en bestemt særaldersgrense.

Har arbeidsgiver forstått grunnlaget for og konsekvenser av sine beslutninger?

I utgangspunktet skal de ansattes pensjonsbetingelser være i tråd med KLP sitt regelverk. Likevel har arbeidsgiver mulighet til å innrømme betingelser ut over dette regelverket, med de implikasjoner dette gir.

En kan i ettertid stille seg spørsmål ved om arbeidsgiver forstod at beslutningene var i strid med regelverket og hvilke økonomiske konsekvenser beslutningene hadde. Vi vet at arbeidsgiver var i kontakt med KLP vedrørende særaldersgrense i 2004 eller 2005. Dette fremgår av brev som arbeidsgiver skrev til kommuneadvokaten i Sandnes i 2005. Her stod det: *«For brannvesenet Sør Rogaland IKS vil opprettholdelse av disse avtalene føre til en vesentlig høyere pensjonsforpliktelse»*. Det fremkommer også at KLP har antydnet at disse personene slik som de arbeidet i 2005, under nye arbeidsavtaler, ikke oppfyller kravene til slike særaldersgrenser. Ut fra disse formuleringene kan det se ut som arbeidsgiver den gangen visste at beslutningene ikke var i tråd med pensjonsregelverket. Men vi kan ikke konkludere med om de forstod at selskapet måtte dekke hele kostnaden som servicepensjon i fem år eller om de så for seg at de ut fra en slik innvilgelse bare måtte betale inn mer i premie.

Pensjonsalder etter regelverket

Dersom arbeidsgiver hadde fulgt regelverket, vurderer vi det slik at de åtte ansatte skulle hatt følgende pensjonsaldersgrense:

	Opprinnelig stilling	Pensjonsalder	I ny stilling	Pensjonsalder
A	Overbrannmester	65	Branninspektør	70
B	Seksjonsleder vedlikehold	70	Seksjonsleder vedlikehold	70
C	Varabrannsjef	65	Varabrannsjef	65
D	Seksjonsleder beredskap	70	Seksjonsleder service	70
E	Underbrannmester	60	Seksjonsleder uttrykning	70
F	Overbrannmester	65	Branninspektør	70
G	Overbrannmester	65	Seksjonsleder deltid	70
H	Seksjonsleder forebyggende syd	70	Seksjonsleder forebyggende tilsyn	70

4. Håndtering av saken etter første varsling og konsekvenser

4.1 Håndtering av saken fra arbeidsgiver sin side

Brann- og redningssjefen oppgir at da han begynte i stillingen i 2011, gikk han straks inn i pensjonsregelverket for å kunne foreta nødvendige avklaringer. Han hadde i denne sammenheng kontakt med både KS, KS-bedrift og KLP.

Da det kom en varslings sak i 2012 til styreleder, så ble denne først tatt opp i styret. Deretter fikk Rogaland Revisjon i oppdrag å gjennomgå saken.

Brann- og redningssjefen har i ettertid grepet fatt i saken. Han har hatt flere møter med KLP og fra ett av møtene finnes det et møtereferat. Han har også hatt flere møter med KS om saken, og vi har fått tilgang til e-postutveksling som viser at brann- og redningssjefen i flere tilfeller har tatt saken opp med KS.

Arbeidsgiver har i ettertid fått søknader via fagforening for andre personer som også har ønsket særaldersgrense. I 2013 fremmet Delta et krav for tre av sine medlemmer.

Arbeidsgiver avsto disse, etter å ha rådført seg med KS-advokaten og KS, med begrunnelse: *«Selskapet forholder seg til det regel- og avtaleverk som foreligger som grunnlag for beslutningen og henviser spesielt til lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn § 2, bokstav a og b. Særaldersgrense er ikke et personlig gode for den enkelte ansatte. Det er en rettighet som følger visse typer stillinger som er spesielt fysisk og psykisk krevende å inneha.»*

Da varslings saken kom i 2012, hadde seks av de som fikk innvilget særalderspensjon allerede gått av med pensjon.

Noen tillitsvalgte oppgir at de skulle ønsket mer informasjon fra arbeidsgiver om de aktuelle pensjonssakene i selskapet, både fra 2012 og etter at saken kom i Kapital i 2016. Flere av de tillitsvalgte oppgir at de ikke har vært klar over at brannvesenet har hatt kostnader med servicepensjonene. Arbeidsgiver, på sin side, mener at de har gitt informasjon både gjennom det interne informasjonsskrivet «brennbart», gjennom informasjon på styremøter og på møter med tillitsvalgte.

4.2 Praxis i dag

Pensjonsspørsmålet er et av vår tids vanskeligste samfunnsspørsmål. Vi ser at det preger både politiske debatter og forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. Det er først og fremst det økonomiske spørsmålet som er avgjørende betydning, men også innretningen av rettigheter får stor oppmerksomhet. Ett av temaene her er spørsmålet om særaldersgrenser. I offentlig sektor

er det betydelige grupper som er gitt en redusert aldersgrense, f.eks. sykepleiere, brannmannskaper, politi og innenfor forsvaret. Bakgrunnen for særaldersgrensene er spesielle krav til den ansatte og fysisk eller psykisk belastninger i arbeidssituasjonen.

Det blir ofte pekt på behovet for en gjennomgang eller revisjon av regelverket rundt særaldersgrenser. Det argumenteres da med en betydelig bedring i befolkningens helsetilstand, og også med et regelverk som gir muligheter for å oppnå særaldersgrense ved å gå over til en annen stilling i en kort periode før fratredelse.

Også innenfor brannvesenet er det i Norge en situasjon som kan oppleves som uryddig når det gjelder praktisering av særaldersgrenser. Det er stor variasjon mellom de ulike virksomhetene i hvordan regelverket praktiseres, og vi har også grunn til å tro at det finnes mange eksempler på at praksis er i strid med pensjonsregelverket.

På spørsmål fra oss uttaler KS i e-post av 14.04.2016: *«Vi er kjent med at det er ulik praksis rundt om i landet, og det er liten tvil om at en del av denne praksisen er på kant med regelverket.»*

Ett eksempel: KS bedrift gjennomførte i 2016 en undersøkelse av 110-sentralene, blant KS-bedrift sine medlemmer. Det ble blant annet stilt spørsmål med hvilken aldersgrense operatørene i 110-sentralene har. Flertallet av operatørene er innmeldt i stillingskode 7003 som brannmestre. Aldersgrensen var:

- 42,9 prosent – 60 års aldersgrense
- 42,9 prosent – 65 års aldersgrense
- 14,3 prosent – 70 års aldersgrense

KS bedrift oppgir at 110-sentralen er et uavklart område. De har drøftet dette særskilt med motparter, uten at det foreløpig er noen klar konklusjon. Vi har fått oppgitt at det er også andre brannvesen, som ikke er en del av KS-bedrift, som også har 60-års aldersgrense ved 110-sentralen. KS-bedrift uttrykker at det er ingen tvil om at det er grunnlag for ulike tolkninger av hva som skal legges til grunn her.

Rogaland Revisjon har gjennomgått hvilke stillingskoder og aldersgrenser ansatte i brannvesenet i dag er innmeldt med. Gjennomgangen kan tyde på at det i tillegg til de aktuelle sakene som er omtalt tidligere, er noen ansatte som er innmeldt med feilaktig stillingskode og en særaldersgrense som de ikke har rett på etter regelverket. Ledelsen oppgir at de forholder seg til gjeldende regelverk, men oppgir også at de forholder seg til den praksis som er i brannvesenet rundt om i Norge. For eksempel kan dette gjelde brannkonstabel og/eller brannmester, som går over i en stilling i forebyggende avdeling som branninspektør (enten det er på grunn av helseproblemer eller at personen søker stillingen). Da gis branninspektøren, som opprinnelig kom fra en stilling med særaldersgrense på 60 år, en særaldersgrense på 65 år. Ledelsen begrunner dette med at den ansatte tidligere har hatt uttrykning i sin stilling, og av den grunn får en lavere aldersgrense enn det stillingen skal ha. Etter regelverket har ikke denne stillingskoden 65 år, og når det er branningeniører som tilsettes utenfra som tilbys tilsvarende stilling, får de en aldersgrense på 70 år.

Gjennomgangen vår viser at noen ansatte i dag kan være innmeldt med feil aldersgrenser. Så langt vi har kunnet avdekket gjelder dette:

Avdeling	Antall	Innmeldt aldersgrense KLP	Trolig riktig aldersgrense etter regelverket
Avdeling forebyggende, seksjon tilsyn	6 ⁴ ansatte + 1 leder	65 år	70 år
Feierseksjonen	3 hovedkoordinatorer 1 leder av feierseksjonen	65 år	70 år
Øvelse og opplæring 110- sentralen	1 leder 2 leder 15 vaktledere/operatører	65 år 60 år	70 år 70 år

Rogaland Revisjon understreker at vi for disse ansatte ikke har gjennomgått arbeidsavtalene, slik at det kan hende at noen av dem har en særaldersgrense som en del av sin arbeidsavtale. Vi er kjent med at i det i arbeidsavtalene til nyansatte i 110-sentralen, er tatt inn at pensjonsalder er under vurdering.

Vi understreker at brann- og redningssjefen i flere tilfeller har tatt opp de overnevnte kategoriene med KS og KS-bedrift, men det har så langt ikke kommet noen avklaringer. Det vil i fortsettelsen i et samarbeid mellom RBR og KLP, være et behov for en gjennomgang av praktiseringen av særaldersgrenser. Ved spørsmålet om en eventuell 65 års særaldersgrense kompliseres bildet også av rettighetene knyttet til AFP.

4.3 Pensjonsutgifter

Tabellen nedenfor viser de totale pensjonsutgiftene som Rogaland Brann og Redning hadde i årene 2011 – 2015.

År	2011	2012	2013	2014	2015
Pensjon (5490)	22.692.359	26.632.698	25.737.840	40.582.449	40.638.407

Tabellen nedenfor viser en oversikt over de store totale pensjonsforpliktelsene som selskapet hadde per 31.12 i 2014 og 2015. Beløpene er inkludert arbeidsgiveravgift.

	31.12.14	31.12.15
SKP	20.947.818	7.269.117
KLP	245.320.082	169.480.871

Pensjonsforpliktelsene er et estimat over de framtidige kostnadene selskapet vil ha med pensjon til de medarbeiderne som er ansatt i dag. Pensjonsforpliktelsen vil svinge i tråd med endringer i pensjonsforutsetninger som settes av den såkalte «regnskapsstiftelsen». Servicepensjoner inngår ikke i pensjonsforpliktelsene.

I forbindelse med innvilgelse av servicepensjonene fakturerer KLP Rogaland Brann og Redning for dette.

Neste tabellen viser en oversikt over hva servicepensjoner har kostet/koster IKS'et.

⁴ Ansatt F kommer i tillegg.

	Utgifter frem til 31.12.14	Utgifter 2015	Utgifter 2016 så langt	Estimerte utgifter resten av 2016	Estimert totalutgifter
Sum	6.111.600	1.636.385	321.838	202.211	8.272.034

Totalt vil servicepensjonene beløpe seg til ca. 8,3 millioner kroner.

Det er per 23.04.16 to personer som får servicepensjon, men begge disse vil være avsluttet i løpet av 2016.

Da F fikk innvilget «servicepensjon», var det mer enn 10 år til han kunne gå av med en pensjon med 60 års grense. Dersom han tar ut pensjon iht 60 års aldersgrense, har KLP oppgitt at dette vil bli belastet selskapet. Det betyr at det kan komme nye utgifter til servicepensjon som brannvesenet må betale for.

Da pensjonsreserven for ansatte som kom i fra brannvesenet i Sandnes ble stående igjen i SKP, så refunderer SKP KLP for deler av pensjonsutgiftene. SKP oppgir at de per i dag har refundert pensjonsutgifter for fem ansatte som kom i fra Sandnes. Dette innebærer at KLP ved en feil, har krevd refusjon fra SKP for deler av beløpet, samtidig som de har fakturert brannvesenet for servicepensjonene. KLP arbeider nå med å rette opp denne feilen, og gir uttrykk for at de ikke skulle sendt refusjonskrav til SKP.

Lønns- og arbeidsvilkår

Som vi har nevnt tidligere, var det et mål å harmonisere lønsvilkårene i brannvesenet. Dette er noe som ble tatt tak i ved oppstarten. Både arbeidsgiverrepresentanter og arbeidstakerrepresentanter oppgir at lønsvilkårene er harmonisert. Men det henger igjen noen få avtaler som noen arbeidstakere har. Etter det vi har fått opplyst hadde noen av de dagansatte fra Stavanger kommune med en avtale som sa at de har ti minutter kortere arbeidstid per dag. Ifølge personalsjefen gjelder dette per i dag tre ansatte. Det er ingen nye som har fått denne avtalen.

23 ansatte/ledere har hatt avtaler om at de har rett på telefongodtgjørelse for fast telefon. Arbeidsgiver sa i mars 2016 opp denne telefongodtgjørelsen med begrunnelse av at fasttelefonen var en «gammel ordning» og når arbeidstaker nå hadde mobil gjennom brannvesenet, så dekket den behovet for tilgjengeligheten.

5. Sammendrag og konklusjoner

Spørsmålene omkring pensjonsforholdene for de ansatte i selskapet har vært en komplisert og omfattende sak som i tid har strukket seg fra før etableringen av selskapet og fram til i dag. I vår undersøkelse har vi gått gjennom et betydelig antall dokumenter og intervjuer, men når avgjørende forhold ligger så langt tilbake i tid, preges våre konklusjoner av at vesentlig dokumentasjon ikke kan framskaffes og at informantene ikke sikkert kan bekrefte hva som har skjedd.

Et samfunnsspørsmål

Pensjonsspørsmålet er et av vår tids vanskeligste samfunnsspørsmål. Vi ser at det preger både politiske debatter og forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. Det er først og fremst de økonomiske spørsmålet som er avgjørende betydning, men også innretningen av rettigheter får stor oppmerksomhet. Ett av temaene her er spørsmålet om særaldersgrenser.

Også innenfor brannvesenet er det i Norge en situasjon som kan oppleves som uryddig når det gjelder praktisering av særaldersgrenser. Det er stor variasjon mellom de ulike virksomhetene i hvordan regelverket praktiseres, og vi har også grunn til å tro at det finnes mange eksempler på at praksis er i strid med pensjonsregelverket. Mange gir uttrykk for at det er behov for avklaringer, presiseringer og ens praksis, men det kan også se ut til at det finnes motiver for å la saken ligge.

Videreføring av betingelser fra tidligere arbeidsgiver

Ved opprettelsen av IKS'et, la kommunene til grunn at avtalte og individuelle rettigheter (for eksempel pensjonsrettigheter) ble overført til ny arbeidsgiver. Konsekvenser og rekkevidde av denne forpliktelsen er ikke uten videre gitt. Skal dette betraktes som et løfte eller en forsikring som vil gjelde uansett hvordan den ansattes arbeidsforhold i selskapet utvikler seg? Er pensjonsrettigheter for de ansatte som var med ved etableringen av selskapet ut fra dette løftet å anse som «avtalt og individuelle» eller er de kollektiv og gruppebasert?

Vi ser at kommuneadvokaten i Sandnes og advokatfirmaet Kluge konkluderte ulikt på spørsmålet om kommunenes forpliktelser og de ansattes pensjonsrettigheter.

Etter vår gjennomgang finner vi ikke grunnlag for en bastant konklusjon på dette spørsmålet. Den gang disse vurderingene først var oppe, kunne man ha tenkt seg to ulike tilnærminger for å komme fram til en endelig konklusjon: Enten gjennom drøftinger/forhandlinger mellom arbeidsgiver og de ansattes organisasjoner eller som en rettsavgjørelse.

Dersom vi legger til grunn at kommunestyre- og bystyrevedtakene innebar at de hadde rett på å beholde særaldersgrense ved 60 år, er det grunn til å tro at var 10 ansatte/ledere som skulle beholdt dette i overgangen til IKS'et. 6 av disse har fått kravet innfridd, 4 har fått avslag.

Fullmakter

Ifølge lov om interkommunale selskaper § 14 har daglig leder til oppgave å:

«...Daglig leder forestår den daglige ledelse av selskapet og skal følge de retningslinjer og pålegg som styret har gitt. Den daglige ledelse omfatter ikke saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller av stor betydning.»

Ifølge daværende selskapsavtale § 3-3 ble daglig leder gitt *anvisningsrett innenfor rammen av vedtatte budsjetter*. Videre fremgår det av § 6-1, at brannsjefen til enhver tid skal holde styret orientert om alle forhold av betydning for virksomheten og om økonomi og personalforhold.

I arbeidsavtalene til tidligere brannsjef og nåværende brann- og redningssjef står det: *«Brannsjef har som daglig leder for Brannvesenet Sør-Rogaland IKS ansvar for drift og utvikling, herunder personal, økonomi, HMS/interkontroll, saksbehandling samt andre oppgaver pålagt av styret.»*

På bakgrunn av disse retningslinjene er det revisjonens oppfatning at tidligere brannsjef burde ha lagt fram spørsmålet om pensjon og særaldersgrenser til behandling i styret, både fordi det har et prinsipielt innhold og også fordi det kan være betydelige økonomiske konsekvenser.

«Servicepensjoner»

Til sammen 8 ansatte er blitt innvilget 60 års særaldersgrense uten at det har vært grunnlag for dette i pensjonsregelverket. Arbeidsgiver har anledning til å gjøre dette, med det har betydelige økonomiske konsekvenser, i form av såkalte «servicepensjoner» som utbetales av KLP, men hvor selskapet må dekke hele kostnaden.

Utgiftene til «servicepensjoner» vil fram til og med 2016 være på ca 8,3 mill kr.

Har arbeidsgiver forstått grunnlaget for og konsekvenser av sine beslutninger?

Arbeidsgiver var i kontakt med KLP vedrørende særaldersgrense i 2004/2005. Dette fremgår av brev fra arbeidsgiver til kommuneadvokaten i Sandnes i 2005. Her stod det: «*For brannvesenet Sør Rogaland IKS vil opprettholdelse av disse avtalene føre til en vesentlig høyere pensjonsforpliktelse*». Det fremkommer også at KLP har antydnet at disse personene slik som de arbeidet i 2005, under nye arbeidsavtaler, ikke oppfyller kravene til slike særaldersgrenser. Ut fra disse formuleringene kan det se ut som arbeidsgiver den gangen visste at beslutningene ikke var i tråd med pensjonsregelverket. Men vi kan ikke konkludere med om de forstod at selskapet måtte dekke hele kostnaden som servicepensjon i fem år. Det er mulig at man hadde grunn til å tro at kostnaden ved 60 års særaldersgrensen bare var en forhøyet premie.

Ved skifte av stilling

Flere av de involverte ansatte har skiftet stilling også etter at de begynte i IKS'et. Arbeidsgiver har latt disse beholde særaldersgrensen på 60 år, selv om regelverket sier at dersom en arbeidstaker går fra en stilling med særaldersgrense til en annen stilling med høyere aldersgrense, er hovedregelen, etter vedlegg 5 i hovedtariffavtalen § 6-1, at den nye aldersgrensen legges til grunn etter 1 års tjeneste i den nye stillingen.

Det var i omstillingsavtalen eller saksfremlegget da IKS'et ble opprettet, ikke klargjort hva som skulle skje med ansatte som gikk over til andre stillinger på et senere tidspunkt.

Arbeidsavtaler

Våre undersøkelser har avdekket at flere ansatte ikke fikk nye arbeidsavtaler da de ble overført fra Stavanger eller Sandnes kommune og begynte i IKS'et. Dette skulle ha vært utarbeidet. Enkelte som ble overført, synes fortsatt å mangle arbeidsavtale i dag. Vi anbefaler brannvesenet å gjennomgå personalmappene til de ansatte som kom fra kommunene og forsikre seg om at alle nå har arbeidsavtaler.

Informasjon til tillitsvalgte

Det er vår vurdering at arbeidsgiver i større grad burde ha informert de tillitsvalgte om saken, både i perioden 2007/2008, men også varslingssaken i 2012 og spørsmålet om servicepensjoner i 2014/2015. Dette fordi saken har et prinsipielt personalpolitisk innhold og også betydelige økonomiske konsekvenser.

Vår undersøkelse i 2012

Fra Rogaland Revisjon side ser vi i ettertid at vår undersøkelse i 2012 i større grad burde ha omfattet sakens prinsipielle forhold.

Likebehandling

Det var et mål at det i det nye selskapet skulle være like behandling av lønns- og pensjonsvilkår. Det er vår vurdering at det har vært en harmonisering av lønnsvilkår, men ikke av pensjonsvilkår.

Dagens situasjon

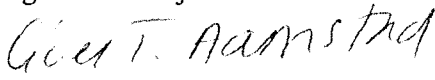
Brann- og redningssjefen har gitt avslag på senere søknader om særaldersgrense 60 år. Disse avslagene har vært riktig ut fra regelverket. Men det er fortsatt et behov for en gjennomgang av samsvaret mellom stillingskoder, stillingsinnhold og aldersgrenser.

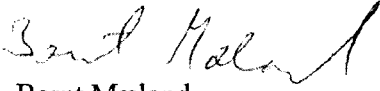
Anbefalinger

Rogaland Revisjon IKS anbefaler Rogaland Brann og Redning IKS:

- At arbeidsgiver foretar en gjennomgang av dagens stillingskoder, stillingsinnhold og aldersgrense sammen med KLP, KS / KS-bedrift og tillitsvalgte og at eventuelle feil rettes opp.
- Vi kan ikke se at det er grunnlag for å gå tilbake på beslutninger som er fattet for ansatte som individuelt har fått en servicepensjon.

Med hilsen
Rogaland Revisjon IKS


Cicel T. Aarrestad
Revisjonsdirektør/
statsautorisert revisor


Bernt Mæland
Fagansvarlig forvaltningsrevisjon



Notat

Unntatt offentlighet etter Offl. § 14

Arkivkode: 037
Saksnr. : 16/04552-1
Saksbehandler S.Haugen

Til : Brann og redningssjef Henry Ove Berg, Rogaland brann og redning IKS

Fra : Rådmannen i Sandnes kommune

Dato : 27.04.2016

Kopi : Rogaland Revisjon IKS v/Elin Fagerheim Bjerke, Styremedlem Mangor Malmin, ordfører Stanley Wirak

Særalder i pensjonen for tidligere ansatte i Sandnes brannvesen - tilbakemelding fra Sandnes kommune

Det vises til møte i selskapets eierorgan og oppdrag gitt Sandnes kommune om å vurdere om denne eierkommunen har et særskilt ansvar for kostnadene til pensjon for sine tidligere medlemmer.

Rådmannen i Sandnes har gått tilbake i arkivdokumenter for tiden frem til etableringen av selskapet 1.1.2004 når det gjelder arbeidsgiver sin innmelding av ansatte i Sandnes brannvesen i Sandnes kommunale pensjonskasse, for forhold som gjelder særaldersgrense i pensjonen. Videre er arkivmateriale for delprosjekt felles brannvesen i FAR-prosjektets gjennomgått. I tillegg er arkivmaterieell som gjelder spørsmål fra IKSet om bistand og avklaringer i etableringsfasen gjennomgått.

1. Arbeidsgiver Sandnes kommune sin håndtering av særaldersgrense saker før 1.1.2004

Sandnes kommune har hatt og har fortsatt saksbehandlet spørsmål om pensjon og eventuell særaldersgrense utfra det til en hver tid gjeldende regelverk. Arbeidsgiver sine vurderinger i slike saker legger den enkelte stillingsbeskrivelse til grunn for anvendelsen av gjeldende regelverk. Arbeidsgiver inngår ikke individuelle avtaler om pensjonsforhold. Regelverket om særaldersgrenser er komplekst. Sandnes har derfor hentet faglig bistand til forståelse og anvendelse av regelverket hos både KS og KLP når stillinger har vært til vurdering.

Spørsmålet om særaldersgrense for stillinger i Sandnes brannvesen var første gang oppe til arbeidsgiver sin vurdering i 1999. Det ble konkludert at 4 stillinger oppfylte kravene til særaldersgrense på 60 år.

I løpet av 2003 var det 8 stillinger som ble vurdert mht særaldersgrensen i pensjonen. Arbeidsgiver konkluderte i januar 2004 at stillingene oppfylte kriteriene jfr gjeldende regelverk.

Sandnes brannvesen (avdeling i Sandnes kommune) har fremmet søknad. Arbeidsgiver sin saksbehandling er utført av rådmannens juridiske kompetanse i personalavdeling. Melding til Sandnes kommunale pensjonskasse om arbeidsgiver sin konklusjon har gått fra arbeidsgiver Sandnes kommune.

Sandnes brannvesen var felles brannvesen for kommunene Time, Klepp, Gjesdal og Sandnes. Brannsjefen i Sandnes rapporterte til politisk utvalg i alle fire kommunene. Nærmere redegjørelse for strukturen og de ulike enhetene i brannvesenet er redegjort for i forprosjektrapportene i FAR programmet av 31.12.2001 og 24.01.2003.

Regelverket er fortsatt komplekst. Det ble blant annet i 2012 tatt initiativ overfor KS bedrift, KLP m/flere om behovet for å klargjøre forståelsen av regelverket.

2. FAR – omstillingsavtale og etablering av IKSet

FAR-prosjektet omfattet kommunene Stavanger, Randaberg, Sandnes, Sola og fylkeskommunen. Styringsgruppen la i januar 2002 frem forslag til omstillingsavtale for FAR-programmet. Avtalen ble politisk behandlet. Den bygger på Hovedtariffavtalen og AmL sine bestemmelser for omstilling og endring.

I saken av mars 2003 om etablering av felles brannvesen eller ikke, ligger FAR omstillingsavtalen til grunn. Både Sandnes og Stavanger henvises i sine saker til denne. Videre fremholdes at det anbefales å utforme en ny omstillingsavtale i selskapet for å blant annet håndtere kravene til harmonisering. AmL § 16 om at etableringen omfattes av bestemmelsen om virksomhetsoverdragelse og innebærer at arbeidsgiveransvaret overføres selskapet.

Selskapets styre trådte i funksjon fra 2004 og arbeidet med etableringen av IKSet holdt frem. Brannsjefen ba våren 2005 Sandnes kommune om en redegjørelse for de stillinger som folkene fra Sandnes brannvesen har i det nye selskapet. Det stilles spørsmål om tidligere særaldersgrense for disse fortsatt skal gjelde. Sandnes kommune avgir endelig svar til brannsjefen september 2005. Sandnes kommune bekrefter sin praksis at spørsmål om særaldersgrense er av tidligere arbeidsgiver vurdert utfra stillingen ift gjeldende regelverk, ikke en individuell avtale. Det tilligger arbeidsgiver, her IKSet, å foreta en vurdering av stillingene ift gjeldende regelverk når det gjelder spørsmål om særaldersgrense

3. Konklusjon

Behandlingene som Sandnes kommune som arbeidsgiver har gjort av saker knyttet til særaldersgrense før 1.1.2004 medfører ikke at Sandnes kommune har et særskilt ansvar for selskapets pensjonskostnader.

Det tilligger ny arbeidsgiver å gjennomføre etablering av ny sammenslått organisasjon, vurdere hvilke stillinger som omfattes av reglene om særaldersgrense og andre arbeidsvilkår mv. Bruk av eventuelle tiltak som måtte gå utover reglene i selve avtaleverket er et personalpolitisk saksforhold.

Dokumentet er ikke signert da Sandnes kommune benytter elektronisk godkjenning.

Saken gjelder:

I 2016 slo media opp at flere i selskapet hadde fått urettmessig utbetalt pensjon.

I februar 2016 kalte ordfører i Stavanger (jfr. Selskapsavtalen) inn til eiermøte der ordførere i selskapets eierkommuner var invitert sammen med styreleder og brann- og redningssjef. Rogaland revisjon belyste saken i sin undersøkelse. Det ble gitt anledning til spørsmål. Noen av spørsmålene krever ytterligere undersøkelse. Det ble besluttet å innhente ytterligere svar og at saken skulle behandles videre i selskapets organer/ representantskapet.

Videre prosess:

Under finner en forslag til prosess for å avklare ubesvarte spørsmål. Saken er historisk betinget, men en vil forsøke å belyse den for representantskapet. Prosessen videre:

1. Rogaland Revisjon IKS bes om å belyse de ubesvarte spørsmålene som kom opp i eiermøte i februar 2016. Revisjonsselskapet utarbeider forslag til prosess. Alle eierkommunene er med i KS. KS advokatene anmodes om å kvalitetssikre denne prosessen. Denne delprosessen må avsluttes med en anbefaling.
2. Sandnes kommune og Sandnes pensjonskasse bes om å vurdere om de har et særskilt ansvar for kostnadene til pensjon for sine tidligere medlemmer. KLP bes om å delta i denne delen av prosessen. Denne delprosessen må avsluttes med en anbefaling.
3. Stavanger kommune sender brev til KS der de ber om en total gjennomgang av pensjon og særaldersgrense for kommunenes brann- og redningstjenesten. Dette for å sikre en ens forståelse av regelverket i fremtidige saker.
4. Rogaland brann og redning IKS anmoder KS bedrift om å iverksette en prosess for å belyse særaldersgrensene bedre. Dette arbeidet må gjennomføres sammen med KS jfr pk 3.

RBR stiller med nødvendige resurser for å bidra i prosessen som beskrevet.

Saken må være utredet innen 23.april 2016 og kunne fremlegges i representantskapsmøte våren 2016.

Mandatet/ prosessen videre for å innhente ytterligere svar er gjennomgått av:

Ordfører i Stavanger

Ordfører i Sandnes

Ordfører i Time (Representantskapets leder)

Rogaland Revisjon

KS advokatene

Juridisk leder i KS bedrift

Styreleder i RBR.

Brann- og redningssjef



Stavanger kommune

Postboks 8001
4068 STAVANGER

Vår referanse: 16/00377-3
Arkivkode: 571
Saksbehandler: Torfinn Thomassen
Deres referanse: 16/00022-43
Dato: 24.02.2016

Anmodning om gjennomgang av særaldersgrenser

Vi viser til deres brev av 17.02.2016.

KS setter pris på initiativet fra eierkommunene i Rogaland Brann og Redning IKS.

KS er opptatt av særaldersgrenser og har særlig oppmerksomhet på dette i forbindelse med gjennomgangen av ny offentlig tjenestepensjon.

Dette er et område og tema som vil bli særskilt behandlet med tanke på at aldersgrensene skal være riktig dimensjonert ut fra hvilken funksjon man har og at dette skal resultere i et mest mulig korrekt pensjonsnivå.

KS vil arbeide sammen med staten for å få på plass et helhetlig system for aldersgrenser og særaldersgrenser, herunder aldersgrenser på nødsentral for brann. Dette må gjøres i forbindelse med en revidering av aldersgrenseloven og den bebudete gjennomgangen av særaldersgrenser.

Med hilsen

Arbeidslivsdirektør
Per Kristian Sundnes

Denne saken har ingen dokumenter



SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Henry Ove Berg

Arkiv: M70

Arkivsaksnr.: 16/1113

Dato: 09.05.2016

R - ORIENTERING OM "TRYGG HJEMME" - BRANNFØREBYGGENDE SATSING

Innstilling:

Representantskapet i Rogaland brann og redning IKS tar orienteringen om «trygg hjemme» til orientering.

Henry Ove Berg
brann og redningssjef

Tom side