

FAUSKE KOMMUNE

Tilleggsinnkalling for Kommunestyre

Tid: 22.02.2024 kl.: 10:00 - 18:00

Sted: Kommunestyresalen, administrasjonsbygget

Eventuelle forfall meldes på telefon 901 87 192

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Vi ber om at sakspapirer ikke kastes etter møte, da møteprotokoll fra møtet kun vil inneholde innstilling og vedtak i sakene.

Merknader til møtet:

Presentasjon av SKS

Orientering fra kontrollutvalget

SAKSLISTE: - MØTE NR 1/2024

Sak nr.	Sakstittel
003/24	Referatsaker i perioden
023/24	Fauna KF organisering - oppfølging av politisk vedtak
024/24	Økt behov for renholdsressurs i renholdsavdelingen

Fauske, 16.02.24

Marlen Rendall Berg
Ordfører

FAUSKE KOMMUNE

SAKSPAPIR

	JournalpostID: 24/3007	
	Arkiv sakID.: 23/5362	Saksbehandler: Berit Vestvann Johnsen
Sak nr.		Dato
003/24	Kommunestyre	22.02.2024

Referatsaker i perioden

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Dokumentene tas til orientering.

Underliggende saker:

- 1, Ny oversendelse av protokoller. Fauske kontrollutvalg 07. desember 2023.
- 2, Oversendelse av protokoll fra møte i representantskapet Salten kontrollutvalgsservice - 050124
- 3, Protokoll - representantskapsmøte - Salten kommunerevisjon IKS - 111223
- 4, Protokoll fra representantskapsmøtet Salten Brann IKS - 171123
- 5, Referat fra styremøte i Eivind Sannes legat - 19.12.2023
- 6, Årsmelding - Hålogaland lagmannsrett - 2023
- 7, Iris Salten IKS eiermøte - Sakliste - 230224
- 8, Saklliste til eiermøte for Salten Brann IKS - 23. februar 2024

Ellen Beate Lundberg
kommunedirektør

Eiermøte i Iris Salten IKS 23.02.24.

Eiermøte avholdes i **bystyresalen på rådhuset i Bodø kommune 23.2.24 kl 9-11.30.**

Det serveres lunsj kl 11.30.

Saksliste

- Sak 1: Fortegnelse over deltakerne
- Sak 2: Diskusjon ift. eiernes forventninger til Iris Salten IKS kommende 3 år.
- Sak 3: Klargjøring av vedtak i sak 23-15 og 23-16 fra møte i representantskapet 17.11.23:
«For å styrke oppdraget og redusere kostnadene på selvkostområdet husholdningsavfall, mener representantskapet det må gjøres en ny gjennomgang av hvordan skillet mellom drift av selvkostområdet og de øvrige aktivitetene i konsernet er organisert».
- Sak 4: Felles hentesteder i Salten – (ref. endring av hentested i Sulitjelma).
- Sak 5: Orientering om endring av forsikringsløsning bygg og anlegg for Iris Salten IKS

Iris Salten IKS

Trud Berg
Styreleder

Bjørn Ove Moum
adm.dir.

Fra: Bjørn Ove Moum <Bjorn.Ove.Moum@iris-salten.no>
Sendt: tirsdag 13. februar 2024 14.29
Til: Andre Kristoffersen; monika.sande; Marit Moldjord; Torbjørn Grimstad; Ordfører Bodø kommune; Ida Gudding Johnsen; mohamed@stemvenstre.no; Xxroy65; Bjørn Tore Zahl; annkristinmoldjord; Synnøve Pettersen; Håkon Møller; bente.haukaas; Fredric Persson; Marlen Rendall Berg; Nils-Christian Steinbakk (Ekstern); mtorkilseng@hotmail.com; karl gunnar strøm; kenn-sv@online.no; turid.willumstad@sbnnett.no; marit.stemland; Bjørn M. Pedersen; gunnar@gildefjell.no; kholdervik@hotmail.com; helge@akerhaugen.no; janette@ssmolt.no; bearmadlate@gmail.com; Sigurd Stormo; grani-an@online.no; ken@solhaugbyggevare.no; m.eibensteiner.olsen@gmail.com; paleinar@gmail.com; khaukalid@yahoo.no; runar.jensen@saltdal.kommune.no; sara.lundbakk@saltdal.kommune.no; jpm_pudde@hotmail.com; jae@auctoring.email; ole Bøhlerengen; lone@elvenes.org; Aase Refsnes; ov_st@hotmail.com; evy.roymo@gmail.com; maren@foldenakva.no; fredriksen.adrian@gmail.com; arnerepe@online.no; kolbjorn.mathisen@sorfold.kommune.no; katrin.elvebakk@sorfold.kommune.no; bente.grovasbakk@sorfold.kommune.no; gisle@reinveien.no; stenrobert@saltenprofil.no; leif-arild.nygaard@hotmail.com; Britt Helen Kristoffersen Løksa; ais57@icloud.com; svechr01@hotmail.com; jan.folke.sandnes@hamaroy.kommune.no; Kristin Tidemann Sandnes; lindajessen@hotmail.no
Kopi: postmottak meløy kommune; postmottak saltdal kommune; postmottak gildeskål; postmottak bodø kommune; postmottak steigen kommune; Postmottak; post hamarøy; Beiarn Kommune; post sølfold; per.gunnar.pedersen@saltenbrann.no; Katalin Nagy; torill.morkhagen@sorfold.kommune.no; odd-borge.pedersen@hamaroy.kommune.no; Ellen Beate Lundberg; Stein Ole Bauer-Rørvik; joharn@meloy.kommune.no; mikgei@gildeskal.kommune.no; harald.einar.erichsen@rodoy.kommune.no; kjell.hugvik@bodo.kommune.no; Ole P. Nybakk; Andreas Sletten
Emne: Iris Salten IKS eiermøte - saksliste - bestilling av lunsj
Vedlegg: 2024 saksliste eiermøte i Iris Salten IKS 23.02.24.pdf

Hei.

Vi viser til tidligere mail vedr. dato for eiermøte i Iris Salten IKS av 23.01.24.

Eiermøte avholdes i **bystyresalen på rådhuset i Bodø kommune 23.2.24 kl 9-11.30.**

Det serveres lunsj kl 11.30.

Vennligst gå inn på Formslinken nedenfor for å booke lunsj så raskt som mulig, og seinest innen mandag 19.02.24.

<https://forms.office.com/e/8h1kAkFPua>

Vedlagt er saksliste.

Vennlig hilsen



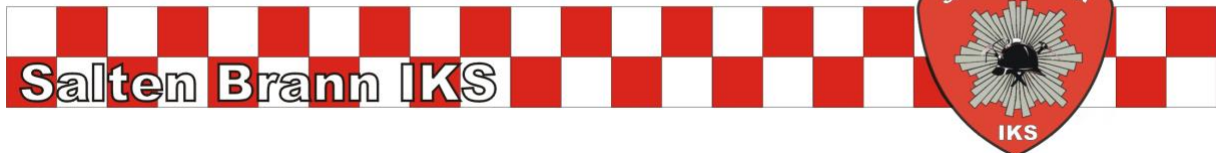
Bjørn Ove Moum

Adm. dir.

Iris Salten IKS

Tlf. dir. +47 926 12 463

Tlf kundesenter +47 75 50 75 50



Bodø 07. februar 2024

Saksbehandler: Per Gunnar Pedersen
per.gunnar.pedersen@saltenbrann.no

Til Eierkommunene til Salten Brann IKS

EIERMØTE - SALTEN BRANN IKS FREDAG DEN 23. FEBRUAR 2024 (kl. 1215 - 1500)

SAKSLISTE

Sak 1 Fortegnelse over oppmøte og godkjenning av saksliste (10 min)

Sak 2 Revisjon av virksomhetsstrategi (90 min)

Se vedlagt arbeidsnotat og vedlagt virksomhetsstrategi

Selskapets virksomhetsstrategi som ble vedtatt i mai 2017 skal revideres. Det er et mål at ny virksomhetsstrategi vedtas i representantskapsmøtet i mai 2024. Evaluering av virksomhetsstrategien viser god måloppnåelse på flere viktige områder. Styret ser for seg å bygge videre på dette samtidig som framtidens alvorlige sikkerhetssituasjon må adresseres i tilstrekkelig grad. I Lys av dette må eierne gi signaler om hvilke behov og roller selskapet skal dekke i framtiden utover dagens situasjon.

Kristian Fanghol

Sak 3 Orientering om etablering av alarmselskap (30 min)

Volumet på kommersielle salg av direktekoblet alarmtjenester til 110-sentralen i Nordland øker, og hensynet til både skatt og merverdiavgift tilsier at denne aktiviteten bør skilles ut i et eget selskap for å unngå utilsiktede konsekvenser for Salten Brann IKS. Økt volum på den kommersielle delen av 110-sentralens virksomhet kan også få konsekvenser opp mot lov om offentlige anskaffelser. Indre Helgeland Regionråd ønsker annen driftsform for 110-sentralen og henviser til kommunelovens bestemmelser om dette. Selskapet er kritisk til dette. Det er et mål at endelig vedtak om utskillelse vedtas i representantskapsmøtet i mai 2024.

Per Gunnar Pedersen

Sak 4 Orientering om status brannordning (30 min)

Selskapet orienterer om status i arbeidet med å kartlegge eierkommunenes motivasjon til å gjennomføre revisjon av egen kommunal brannordning.

Per Gunnar Pedersen

Eiermøtet gjennomføres i bystyresalen i Bodø rådhus. Iris Salten IKS starter, kl. 0900 - 1130. Lunsj planlegges fra kl. 1130 til kl. 1215.

Med vennlig hilsen

Aase Refsnes
Leder representantskapet
(sign)

Kristian Fanghol
Styrets leder
(sign)

ARBEIDSNOTAT

SAK 3 – NY VIRKSOMHETSSTRATEGI

I mai 2024 legger styret fram forslag til ny virksomhetsstrategi til behandling av selskapets eiere. Styret i selskapet har gjennom 2023 arbeidet med strategianalyser og lagt vekt på innhenting av ny relevant og viktig informasjon som vil være avgjørende for å selskapet å ta stilling til for fremtiden. Både forsvarskommisjonens og totalberedskapskommisjonens rapporter er belyst overfor styret. Styret har også sett nærmere på DSBs innstilling og rapport til regjeringen som skal danne grunnlaget for den kommende stortingsmeldingen om «framtidens brann- og redning». Dette er rapporter som peker på alvoret for sikkerhetssituasjonen i og rundt Norge og betydningen som det norske brannvesenet skal ha for dette spørsmålet i fremtiden.

Evaluering av vedtatt virksomhetsstrategi viser at det er god måloppnåelse på flere av strategiens viktige målområder. Her trekkes spesielt fram satsingen på salg av direktekoblet brannalarm til offentlige og private forretningskunder hvor samlet inntjening i Nordland har økt fra 7 MNOK (2018) til 35 MNOK (2023). Over en periode på 6 år så har selskapet økt den kommersielle inntjening lik 28 MNOK. Dette sparer eierne av Salten Brann IKS for kommunal finansiering tilsvarende 9 MNOK pr år. Det er frigjorte midler som kommunene har brukt til andre kommunale formål.

Forslag til ny strategi inndeles i to hovedfokusområder; 1) Drift og 2) Framtid.

1. For driftsområdet så er det foreslått to hovedmål:
 - Trygg, sikker og effektiv drift (lukke påviste GAP innen kompetanse, materiell og brannstasjoner)
 - Bærekraftig finansiering (fortsatt kommersiell inntjening som redusere kommunal finansiering)
2. For framtid så er det foreslått to hovedmål:
 - Bærekraftig utvikling og miljø (Miljøambisjoner, krav til leverandører og miljøvennlige biler)
 - Beredskap for fremtiden (Hvordan skal selskapet møte en mye mer alvorlig sikkerhetssituasjon som del av den kommunale og nasjonale beredskap? Utvikle planverk/systemer for kriser og krig)

De to første hovedmålene vil sikre at selskapet retter strategisk fokus på å få etablert et fullt forsvarlig og lovlig arbeidsmiljø samt en bærekraftig og forutsigbar finansiering av den vedtatte driftsstrukturen.

De to siste hovedmålene retter fokus mot to eksistensielle spørsmål nemlig det å ta ansvar for kloden og for framtidige generasjoner samt hvordan den lokale beredskapen for selskapet skal utvikles for å være best mulig rustet for å møte den nye og mer alvorlige sikkerhetssituasjonen i Europa opp mot det som er relevant for Nordland og Salten.

Vedtak om ny virksomhetsstrategi planlegges til representantskapsmøtet 24. mai 2024. Etter at strategien er vedtatt vil det bli utarbeidet en tidsplan for implementering som framlegges for styret for godkjenning.

Forslag til ny virksomhetsstrategi vil gjøre selskapet rustet og klar til å møte fremtiden.

Fra: Marlen Rendall Berg
Sendt: tirsdag 13. februar 2024 15:50
Til: Berit Vestvann Johnsen
Emne: Fwd: Varsel om eiermøte for Salten Brann IKS - 23. februar 2024
Vedlegg: Sak 06 - 24 Saksliste for eiermøte Salten Brann IKS - 23 februar 2024.pdf;
Sak 06 - 24 Vedtatt virksomhetsstrategi Salten Brann IKS.pdf

// Vennlig hilsen Marlen Rendall Berg (Sp)
Ordfører, FAUSKE KOMMUNE

Mob: +47 993 22 633
marlen.berg@fauske.kommune.no
ordforer@fauske.kommune.no
<http://www.fauske.kommune.no>



From: Per Gunnar Pedersen <per.gunnar.pedersen@saltenbrann.no>
Sent: Thursday, February 8, 2024 9:38:00 AM
To: andrek2@online.no <andrek2@online.no>; monika.sande <monika.sande@beiarn.kommune.no>; cicimo@online.no <cicimo@online.no>; Torbjorn.grimstad@beiarn.kommune.no <Torbjorn.grimstad@beiarn.kommune.no>; Ordfører Bodø kommune <Ordforer.Bodo.kommune@bodo.kommune.no>; Ida Gudding Johnsen <Ida.Gudding.Johnsen@bodobystyre.no>; mohamed@stemvenstre.no <mohamed@stemvenstre.no>; Xxroy65 <Xxroy65@hotmail.com>; Bjørn Tore Zahl <btzahl@hotmail.com>; annkristinmoldjord <annkristinmoldjord@gmail.com>; Synnøve Pettersen <synnoevepettersen@yahoo.com>; Håkon Møller <hakonmoller@gmail.com>; bente.haukaas <bente.haukaas@gmail.com>; Fredric Persson <fredric@musikkfestuka.no>; Marlen Rendall Berg <marlen.berg@fauske.kommune.no>; Nils-Christian Steinbakk (Ekstern) <nilsdrift@yahoo.no>; mtorkilseng@hotmail.com <mtorkilseng@hotmail.com>; karl gunnar strøm <kgstroem@hotmail.com>; kenn-sv@online.no <kenn-sv@online.no>; turid.willumstad@sbnnett.no <turid.willumstad@sbnnett.no>; marit.stemland@gmail.com>; pedbjo@gildeskal.kommune.no <pedbjo@gildeskal.kommune.no>; gunnar@gildefjell.no <gunnar@gildefjell.no>; kholdervik@hotmail.com <kholdervik@hotmail.com>; helge@akerhaugen.no <helge@akerhaugen.no>; janette@ssmolt.no <janette@ssmolt.no>; bearmadlate@gmail.com <bearmadlate@gmail.com>; sigurd.stormo@meloy.kommune.no <sigurd.stormo@meloy.kommune.no>; grani-an@online.no <grani-an@online.no>; ken@solhaugbyggevare.no <ken@solhaugbyggevare.no>; m.eibensteiner.olsen@gmail.com <m.eibensteiner.olsen@gmail.com>; paleinar@gmail.com <paleinar@gmail.com>; khaukalid@yahoo.no <khaukalid@yahoo.no>; runar.jensen@saltdal.kommune.no <runar.jensen@saltdal.kommune.no>; sara.lundbakk@saltdal.kommune.no <sara.lundbakk@saltdal.kommune.no>; jpm_pudde@hotmail.com <jpm_pudde@hotmail.com>; jae@auctoring.email <jae@auctoring.email>; ole Bøhlerengen <ole.bohlerengen@saltdal.kommune.no>; lone@elvenes.org <lone@elvenes.org>; Aase Refsnes

<aase.refsnos@steigen.kommune.no>; ov_st@hotmail.com <ov_st@hotmail.com>;
evy.roymo@gmail.com <evy.roymo@gmail.com>; maren@foldenakva.no <maren@foldenakva.no>;
fredriksen.adrian@gmail.com <fredriksen.adrian@gmail.com>; arnerepe@online.no
<arnerepe@online.no>; kolbjorn.mathisen@sorfold.kommune.no
<kolbjorn.mathisen@sorfold.kommune.no>; katrin.elvebakk@sorfold.kommune.no
<katrin.elvebakk@sorfold.kommune.no>; bente.grovasbakk@sorfold.kommune.no
<bente.grovasbakk@sorfold.kommune.no>; gisle@reinveien.no <gisle@reinveien.no>;
stenrobert@saltenprofil.no <stenrobert@saltenprofil.no>; leif-arild.nygaard@hotmail.com <leif-arild.nygaard@hotmail.com>; Britt Helen Kristoffersen Løksa
<Britt.Helen.Kristoffersen.Loksa@hamaroy.kommune.no>; ais57@icloud.com <ais57@icloud.com>;
svechr01@hotmail.com <svechr01@hotmail.com>; jan.folke.sandnes@hamaroy.kommune.no
<jan.folke.sandnes@hamaroy.kommune.no>; Kristin Tidemann Sandnes
<Kristin.Tidemann.Sandnes@hamaroy.kommune.no>; lindajessen@hotmail.no
<lindajessen@hotmail.no>; susan.berg.kristiansen@varoy.kommune.no
<susan.berg.kristiansen@varoy.kommune.no>; bolkenh@yahoo.no <bolkenh@yahoo.no>;
rita.adolfesen1973@hotmail.com <rita.adolfesen1973@hotmail.com>; jillarntsen@hotmail.no
<jillarntsen@hotmail.no>

Cc: Katalin Nagy <kn@hmts.no>; Bjørn Ove Moum <Bjorn.Ove.Moum@iris-salten.no>; Knut Andreas Hernes <Knut.Andreas.Hernes@bodo.kommune.no>; Fanghol Kristian <kristianfanghol@outlook.com>; Ole Fredrik Bakken <Ole.Fredrik.Bakken@saltenbrann.no>; Trond-Dagfinn Nilsen <Trond-Dagfinn.Nilsen@saltenbrann.no>; Kurt Rune Martinussen <Kurt.Rune.Martinussen@saltenbrann.no>; Kenneth Rise <Kenneth.Rise@saltenbrann.no>; Kjersti Steinsvåg Hansen <Kjersti.Steinsvag.Hansen@hamaroy.kommune.no>; Siv Anita Brekke <Siv.Anita.Brekke@fauske.kommune.no>; Truls <truls.paulsen@dragefossen.no>; rune.berg@saltdal.kommune.no <rune.berg@saltdal.kommune.no>; kariann Sør Dahl <kariann@soerdahl.no>; siljep <siljep@gmail.com>; Kjetil Haugen <Kjetil.Haugen@saltenbrann.no>; Joakim Jarnæs <Joakim.Jarnaes@saltenbrann.no>; Tore Johan Nordli <Tore.Johan.Nordli@saltenbrann.no>; Tor Sommernes <Tor.Sommernes@saltenbrann.no>; Ivar Hogstad <Ivar.Hogstad@saltenbrann.no>; Bent F Sollund <Bent.F.Sollund@saltenbrann.no>; John Harald Løkås <John.Harald.Lokas@saltenbrann.no>; Geir Mikkelsen <mikgei@gildeskal.kommune.no>; Ellen Beate Lundberg <ellen.beate.lundberg@fauske.kommune.no>; Stein Ole Bauer-Rørvik <stein.ole.rorvik@saltdal.kommune.no>; Kjell Hugvik <Kjell.Hugvik@bodo.kommune.no>; Ole Petter Nybakk <ole.p.nybakk@beiarn.kommune.no>; tordis.sofie.langseth <tordis.sofie.langseth@steigen.kommune.no>; Odd Børge Pedersen <Odd.Borge.Pedersen@hamaroy.kommune.no>; Erling Sandnes <erling.sandnes@varoy.kommune.no>; lb <lb@sorfold.kommune.no>; joharn <joharn@meloy.kommune.no>; Liv Anne Kildal <lak@salten-revisjon.no>; Glenn Roger Balseth <Glenn.Balseth@bodo.kommune.no>; Linda Johnsen <Linda.Johnsen@bodo.kommune.no>; Lars Hansen <post@sekretariatet.no>

Subject: Re: Varsel om eiermøte for Salten Brann IKS - 23. februar 2024

Hei dere!

Det vises til varsel om eiermøte i Salten Brann IKS, som ble sendt 25. januar 2024

Møtet for Salten Brann IKS finner sted i bystyresalen i rådhuset i Bodø kommune.

Møtet starter kl. 1215 og varer til kl. 1500.

Iris Salten IKS starter sitt møte kl. 0900 og varer til kl. 1130. Lunsj mellom disse to møtene.

Vedlagt finner dere:

- Agenda for møtet med et arbeidsnotat for revisjon av virksomhetsstrategi
- Selskapets vedtatte virksomhetsstrategi

Vel møtt!

Vennlig hilsen

Per Gunnar Pedersen

Daglig leder / Brann- og Redningssjef
Salten Brann IKS | Olav V gate | N-8070 Bodø

Sentr. +47 75 55 74 20

Mobil. +47 91 69 09 82

Teams +47 75 55 74 20

www.saltenbranniks.no



Fra: Per Gunnar Pedersen <per.gunnar.pedersen@saltenbrann.no>

Dato: torsdag 25. januar 2024 kl. 08:52

Til: "andreK2@online.no" <andreK2@online.no>, Monika Sande <monika.sande@beiarn.kommune.no>, "cicimo@online.no" <cicimo@online.no>, Torbjørn Grimstad <Torbjorn.grimstad@beiarn.kommune.no>, Ordfører Bodø kommune <Ordforer.Bodo.kommune@bodo.kommune.no>, Ida Gudding Johnsen <Ida.Gudding.Johnsen@bodobystyre.no>, "mohamed@stemvenstre.no" <mohamed@stemvenstre.no>, Xxroy65 <Xxroy65@hotmail.com>, Bjørn Tore Zahl <btzahl@hotmail.com>, annkristinmoldjord <annkristinmoldjord@gmail.com>, Synnøve Pettersen <synnoevpettersen@yahoo.com>, Håkon Møller <hakonmoller@gmail.com>, Bente Haukås <bente.haukaas@gmail.com>, Fredric Persson <fredric@musikkfestuka.no>, Marlen Berg <marlen.berg@fauske.kommune.no>, "nilsdrift@yahoo.no" <nilsdrift@yahoo.no>, "mtorkilseng@hotmail.com" <mtorkilseng@hotmail.com>, "kgstroem@hotmail.com" <kgstroem@hotmail.com>, Kenneth Svendsen <kennsv@online.no>, "turid.willumstad@sbnett.no" <turid.willumstad@sbnett.no>, "marit.stemland@gmail.com" <marit.stemland@gmail.com>, Bjørn Pedersen <pedbjo@gildeskal.kommune.no>, "gunnar@gildefjell.no" <gunnar@gildefjell.no>, "kholdervik@hotmail.com" <kholdervik@hotmail.com>, "helge@akerhaugen.no" <helge@akerhaugen.no>, "janette@ssmolt.no" <janette@ssmolt.no>, "bearmadlate@gmail.com" <bearmadlate@gmail.com>, Sigurd Stormo <sigurd.stormo@meloy.kommune.no>, "grani-an@online.no" <grani-an@online.no>, "ken@solhaugbyggevare.no" <ken@solhaugbyggevare.no>, "m.eibensteiner.olsen@gmail.com" <m.eibensteiner.olsen@gmail.com>, "paleinar@gmail.com" <paleinar@gmail.com>, "khaukalid@yahoo.no"

<khaukalid@yahoo.no>, "runar.jensen@saltdal.kommune.no"
<runar.jensen@saltdal.kommune.no>, "sara.lundbakk@saltdal.kommune.no"
<sara.lundbakk@saltdal.kommune.no>, "[jpm pudde@hotmail.com](mailto:jpm_pudde@hotmail.com)"
<[jpm pudde@hotmail.com](mailto:jpm_pudde@hotmail.com)>, "jae@auctoring.email" <jae@auctoring.email>, ole
Bøhlerengen <ole.bohlerengen@saltdal.kommune.no>, "lone@elvenes.org"
<lone@elvenes.org>, Aase Refsnes <aase.refsnnes@steigen.kommune.no>,
"ov_st@hotmail.com" <ov_st@hotmail.com>, "evy.roymo@gmail.com"
<evy.roymo@gmail.com>, "maren@foldenakva.no" <maren@foldenakva.no>,
"fredriksen.adrian@gmail.com" <fredriksen.adrian@gmail.com>, "arnerepe@online.no"
<arnerepe@online.no>, "kolbjorn.mathisen@sorfold.kommune.no"
<kolbjorn.mathisen@sorfold.kommune.no>, "katrin.elvebakk@sorfold.kommune.no"
<katrin.elvebakk@sorfold.kommune.no>, "bente.grovasbakk@sorfold.kommune.no"
<bente.grovasbakk@sorfold.kommune.no>, "gisle@reinveien.no" <gisle@reinveien.no>,
"stenrobert@saltenprofil.no" <stenrobert@saltenprofil.no>, "leif-
arild.nygaard@hotmail.com" <leif-arild.nygaard@hotmail.com>,
"britt.kristoffersen@hamaroy.kommune.no" <britt.kristoffersen@hamaroy.kommune.no>,
"ais57@icloud.com" <ais57@icloud.com>, "svechr01@hotmail.com"
<svechr01@hotmail.com>, "jan.folke.sandnes@Hamaroy.kommune.no"
<jan.folke.sandnes@hamaroy.kommune.no>, "kristin.sandnes@hamaroy.kommune.no"
<kristin.sandnes@hamaroy.kommune.no>, "lindajessen@hotmail.no"
<lindajessen@hotmail.no>, "susan.berg.kristiansen@varoy.kommune.no"
<susan.berg.kristiansen@varoy.kommune.no>, "bolkenh@yahoo.no"
<bolkenh@yahoo.no>, "rita.adolfesen1973@hotmail.com"
<rita.adolfesen1973@hotmail.com>, Jill Arntsen <jillarntsen@hotmail.no>
Kopi: Katalin Nagy <kn@hmts.no>, Bjørn Ove Moum <Bjorn.Ove.Moum@iris-salten.no>,
Knut Andreas Hernes <Knut.Andreas.Hernes@bodo.kommune.no>, Fanghol Kristian
<kristianfanghol@outlook.com>, Ole Bakken <Ole.Fredrik.Bakken@saltenbrann.no>, Trond-
Dagfinn Nilsen <Trond-Dagfinn.Nilsen@saltenbrann.no>, Kurt Martinussen
<Kurt.Rune.Martinussen@saltenbrann.no>, Kenneth Rise <Kenneth.Rise@saltenbrann.no>,
Kjersti Hansen <Kjersti.S.Hansen@hamaroy.kommune.no>, Siv Anita Brekke
<Siv.Anita.Brekke@fauske.kommune.no>, "truls.paulsen@dragefossen.no"
<truls.paulsen@dragefossen.no>, "rune.berg@saltdal.kommune.no"
<rune.berg@saltdal.kommune.no>, kariann Sør Dahl <kariann@soerdahl.no>, siljep
<siljep@gmail.com>, Kjetil Haugen <Kjetil.Haugen@saltenbrann.no>, Joakim Jarnæs
<Joakim.Jarnaes@saltenbrann.no>, Tore Johan Nordli <Tore.Johan.Nordli@saltenbrann.no>,
Tor Sommernes <Tor.Sommernes@saltenbrann.no>, "ivar.hogstad@saltenbrann.no"
<Ivar.Hogstad@saltenbrann.no>, Bent F Sollund <Bent.F.Sollund@saltenbrann.no>, John
Harald Løkås <John.Harald.Lokas@saltenbrann.no>, Geir Mikkelsen
<mikgei@gildeskal.kommune.no>, Ellen Beate Lundberg
<ellen.beate.lundberg@fauske.kommune.no>, "stein.ole.rorvik@saltdal.kommune.no"
<stein.ole.rorvik@saltdal.kommune.no>, Kjell Hugvik <Kjell.Hugvik@bodo.kommune.no>,
Ole Nybakk <ole.p.nybakk@beiarn.kommune.no>, "tordis.sofie.langseth"
<tordis.sofie.langseth@steigen.kommune.no>, Odd-Børge Pedersen <[borge.pedersen@hamaroy.kommune.no](mailto:odd-
borge.pedersen@hamaroy.kommune.no)>, Erling Sandnes
<erling.sandnes@varoy.kommune.no>, Lisbeth Bernhadsen <lb@sorfold.kommune.no>,
joharn <joharn@meloy.kommune.no>, "lak@salten-revisjon.no" <lak@salten-revisjon.no>,
Glenn Roger Balseth <Glenn.Balseth@bodo.kommune.no>, Linda Johnsen

<Linda.Johnsen@bodo.kommune.no>, Lars Hansen <post@sekretariatet.no>

Emne: Varsel om eiermøte for Salten Brann IKS - 23. februar 2024

Hei !

Selskapet ønsker med dette å orientere om dato for eierskapsmøte i Salten Brann IKS.

- Møtedato er satt til fredag 23. februar 2024.
- Tidspunkt for møtet er ikke fastsatt, men vil bli koordinert med Iris Salten IKS og HMTS IKS og meddelt eierne senere.
- Møte avholdes i Bystyresalen i Bodø rådhus.

Fokus fra selskapets side vil være:

- Revisjon brannordning
- Revisjon av virksomhetsstrategi
- Omorganisering av alarmsalg i Salten Brann IKS

Agenda, tidsplan og nødvendig bakgrunnsinformasjon om sakene vil bli sendt ut etter styremøtet den 15. februar.

Vennlig hilsen

Per Gunnar Pedersen

Daglig leder / Brann- og redningssjef

Salten Brann IKS | Olav V gate | N-8070 Bodø

Sentr. +47 75 55 74 20

Mobil. +47 91 69 09 82

Teams +47 75 55 74 20

www.saltenbranniks.no





*Trygghet
- nær deg!*



SALTEN BRANN IKS

Virksomhetsstrategi



Forord

Kommunene i Salten har hatt et godt og konstruktivt samarbeid om brann- og redningstjenester i regionen de siste 10 årene. Det er i dag 9 kommuner tilsluttet samarbeidet; Meløy, Beiarn, Gildeskål, Saltdal, Fauske, Bodø, Sørfold, Hamarøy og Steigen. Fra 2018 er også Værøy kommune med i samarbeidet. Eierkommunene er godt fornøyd med tjenesteproduksjonen til selskapet.

Salten regionråd og eierkommunene har vedtatt felles eierstrategi for kommunalt samarbeid. Der går det fram at interkommunale selskap skal utvikle en virksomhetsstrategi som grunnlag for eierstyring og for prioritering av ressurser.

Salten Branns vedtatte virksomhetsstrategi tar hensyn til de nasjonale endringer som er vedtatt i brann- og redningstjenesten.

De viktigste endringene vil komme som følge av endringer i forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen i Norge. Forskriften vil legge indirekte press på kommuner til å inngå samarbeid om brann- og redningstjenester for å styrke kvaliteten på tjenesten.

Utviklingen av selskapets strategi har vært krevende. Ikke minst har selskapet erfart at involvering av kommunenes formannskap har tatt tid å få gjennomført. Samtlige kommunestyre har fått orientering om status i selskapet og hvert formannskap har brukt dyrebar tid på å diskutere ulike målambisjoner. Selskapet mener at involveringen som har vært lagt til grunn har vært avgjø-

rende for at denne virksomhetsstrategien har fått tilstrekkelig forankring og gjennomføringskraft.

Det rettes en stor takk til eierkommune som har tatt seg tid til å bidra i prosessen. Det rettes også en takk til selskapets styret og ledergruppe som har brukt mange dager på å utvikle strategien.

Konsulentselskapet Bedriftskompetanse AS har bidratt med en omfattende faktakartlegging.

Takk til DSB som har stilt opp på en av våre samlinger samt brann- og redningstjenesten i Mosse-regionen som styret og ledergruppen besøkte i august 2016.

Innhold

Forord	s. 2
Sammendrag	s. 6
Situasjonsanalyse PESTEL	s. 8
Ressursanalyse VRIO	s. 12
Salten ledestjerne	s. 15
Visjon	s. 16
Virksomhetsidé	s. 17
Hovedmål	s. 19
Strategi	s. 21
• Skape arena for beredskapssamarbeid?	s. 21
• Etablere effektiv beredskap ved store hendelser SAMLOK - Nord	s. 22
• Initiere prosesser for tettere brannsamarbeid i hele Salten regionen	s. 24
• Tilby tjenester til offentlige virksomheter og kommuner	s. 27
• Tilby tjenester til kommersielle virksomheter	s. 28
• Ledende regional pådriver for innovasjon	s. 30
• Kvalitets- og forbedringsprogram for effektiv drift «Brann 2020»	s. 32
Strategiens innhold i korte trekk	s. 36



Sammendrag

Fra nasjonalt hold ønskes det en mer robust brann- og redningstjeneste. Det betyr styrking av kapasitet, kvalitet og ledelse tilpasset de nye politidistriktene.

Ved å endre forskrift for organisering og dimensjonering av brannvesen samt gjennomføre nødvendige lovendringer ønsker norske myndigheter å stimulere kommuner til å inngå brannfaglig samarbeid.

DSB har utpekt selskapets brannsjef til å være brannfaglig myndighet i lokal redningssentral for nordland politidistrikt. Dette får betydning for selskapets drift og utvikling.

Styret i Salten Brann IKS har gjennomført en strategiprosess som har tatt sikte på å møte de utfordringer som de nasjonale lovendringene vil innebære for selskapet.

Hovedinntrykket som selskapet sitter igjen med etter at strategiprosessen er gjennomført, er

at eierkommune er godt fornøyd med selskapets resultater, men at det på generelt grunnlag er ytret bekymring for kostnadsutviklingen og styringsevne dersom selskapet skal ta på seg større ambisjoner.

Det er gjort grundige analyser som viser hvilke nasjonale rammefaktorer som er i endring.

- Endringen av forskrift for organisering og dimensjonering av brannvesen vil stille strengere krav til kvalitet og brannsam arbeid
- Ressursanalysen konkluderer med hvilke ressurser selskapet har som er sterke og som må ansees som et fortrinn såvel som mindre sterke og til dels kritiske for selskapets videre drift.
- Ståstedsanalysen viser at det er klare forbedringsområder innen følgende;

1. praktisk samhandling med eierkommunene
2. rolleforståelsen mellom eierkommunene, representantskapet, styret og daglig ledelse
3. arbeidsmiljø og kultur
4. stasjonsstruktur som bør gjennomgås
5. kompetanse som bør styrkes
6. omdømmet til selskapet er sterkt, men at det må gjennomføres styrking av digital innbyggerkommunikasjon

Som konsekvens av ståstedsanalysen er det etablert et kvalitetsprogram med navn «brann

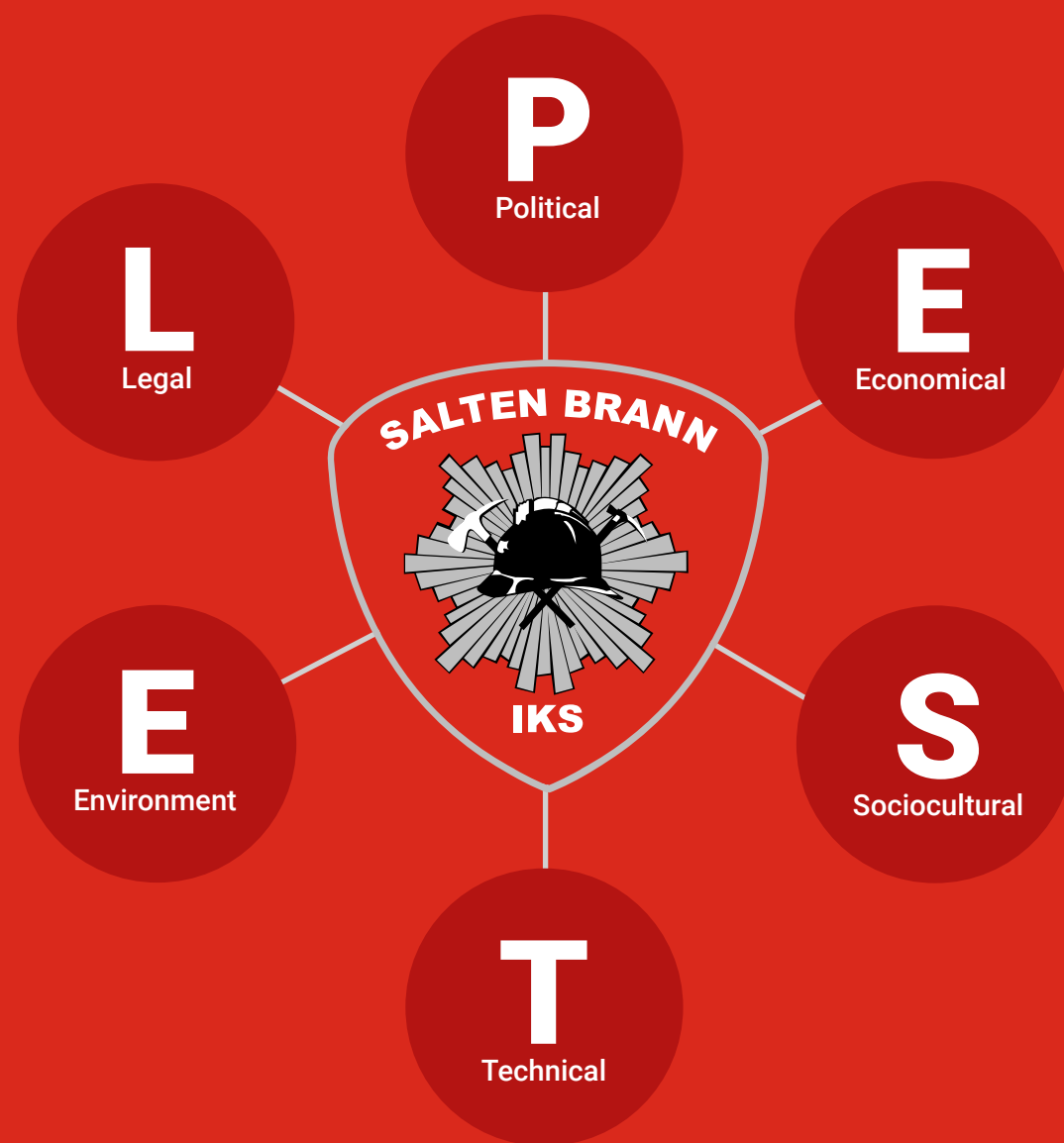
2020» som tar sikte på å utbedre svakhetene som er kartlagt. Dette programmet presenteres som mål 7 i strategien.

Det er etablert 7 hovedmål med tilhørende delstrategier som presenteres senere i dokumentet. Virksomhetsstrategien danner grunnlaget for selskapets økonomiske planlegging de neste 4 årene.



PESTEL - analyse

En PESTEL-analyse er en strategisk situasjons-analyse av virksomheten



P Politiske forhold

Et tydelig nasjonalt fokus på å få større og færre brann- og redningsvesen med profesjonell ledelse.

Brannstudien har gjennom en analyse av dagens situasjon og utviklingstrekk synliggjort at det er utfordrende for de minste brann- og redningsvesenene, som det er flest av, å ivareta sine oppgaver på en like god måte som større og mer robuste fag- og kompetansemiljøer. Det viser

seg at mange små brann- og redningsvesen har for små eller ingen fagmiljø.

Regjeringen ønsket derfor å utrede en løsning med etablering av ett eller flere brann- og redningsvesen innenfor yttergrensene til de fremtidige politidistriktene.

E Økonomiske forhold

Lokalt for Salten, er det synliggjort at samarbeid gir en mer økonomisk drift enn om kommunene håndterer driften hver for seg.

Flere kommuner ser det nødvendig å samarbeid-

de for å kunne operere innenfor myndighetenes krav. For Salten Brann vil dette kunne medføre at flere kommuner vil vurdere å bli med i det etablerte samarbeidet i Salten.

S Sosiokulturelle forhold

Større fokus på godt utdannede medarbeidere på alle nivåer.

Det er behov for evaluering og læring fra forskjellige hendelser.

Salten Brann skal etablere en kultur, forståelse og adferd der systematisk evaluering og læring av hendelser er en naturlig del av hverdagen.

Det er besluttet at en fagskole skal etableres og ha oppstart i 2019 med lokalisering i Tjeldsund

kommune. Etableringen av fagskolen gjør at noen større brannvesen (estimert 12) vil inngå i ordningen som praksisbrannvesen.

Selskapet skal utarbeide tiltak for systematisert HMS-arbeid og kvalitetsforbedringer. Ovennevnte evaluering og læring vil være en viktig del av denne forbedringsprosessen

Selskapet har et godt omdømme.

For å ivareta det gode omdømmet vil Salten Brann holde seg oppdatert innenfor de kom-

munikasjonskanaler som er mest brukt blandt folk. Slik blir vår kommunikasjon lett synlig.

T Teknologiske forhold

Digitalisering viktig for utviklingen av brann- og redningsvesenet.

Digitalisering er en viktig del av utviklingen, innbyggerne forventer at selskapet tilpasser seg og kommuniserer i sosiale media og på nettsiden.

Digitalisering skal gi god beslutningsstøtte og utvikling av informasjon gjennom «streaming» av bilder, video og andre sensorer.

E Miljømessige forhold

Stadig større nasjonal, regional og lokal fokus på det grønne skiftet.

Selskapet bør fremover ha fokus på kontinuerlig forbedret miljøprofil med klare miljømål. Miljøbelastningen ved avbrenning av bygnings-

masse og petroleumsprodukter bør vurderes opp mot merverdien av øvelsene.

L Lovmessige forhold

DSB er bedt om å vurdere endringer i revidert dimensjoneringsforskrift:

«Etablering av brann- og redningsvesendistrikter med de samme yttergrensene som de nye politidistriktene og brannvesenets 110-sentraler»

«Krav om ledelse på heltid, både når det gjelder brannsjef og lederfunksjoner innen forebygging og beredskap»

«Plikt til å etablere (ett eller flere) brann- og redningsvesen innenfor yttergrensene til de nye brann- og redningsvesendistriktene»

«Krav som sikrer at ressursene til et brann- og redningsvesen kan forflyttes og brukes nasjonalt dersom det er behov for det»

«Krav om å etablere fag- og kompetansemiljøer som gir bred erfaring og god kunnskapsutvikling innen forebygging, håndtering av hendelser og samvirke med andre beredskapsaktører»

«Krav om Enhetlig ledelsessystem (ELS) skal benyttes av alle brann- og redningsvesen»

«En plikt for kommunene til å utkalle den relevante brann- og redningsressursen som behov kan komme raskest til et skadested»

«Å gi brannsjefen som utpekes til å sitte i redningsledelsen i lokal redningssentral (LRS), med ansvar for og myndighet til å kunne koordinere brann- og redningsvesenressurser innen ansvarsområdet til vedkommende LRS»

«Pålegge kommunene å tilby overflateberedskap»

*Det er en målsetting
å utvikle et enda bedre
brann- og redningsvesen
enn det vi har i dag
(DSB)*





Ressursanalyse - VRIO

En ressursanalyse ser nærmere på kvaliteten i ulike ressursområder for å skape bevis om styrker og svakheter.

Det er gjennomført en kartlegging av kvaliteten av selskapets ressurser. Dette er gjort for å vurdere hvorvidt man utnytter ressursene optimalt.

Finansiell kapital/økonomi

Salten Brann har god økonomi og god finansiell handlekraft. Samtidig er det klare forventninger fra eierkommunene om en økonomisk forsvarlig og effektiv drift også i tiden framover.

Eiere

Salten Brann har 9 eierkommuner med sterk tilknytning og forankring til selskapet. Det er mottatt klare tilbakemeldinger fra eier-

kommunene at man ønsker å videreutvikle selskapet og at det er uaktuelt å gå tilbake til tidligere selvstendige brann- og redningsvesen.

Fysisk kapital/materiell

Salten Brann har over flere år gjennomført en rekke oppgraderinger av viktig materiell, kjøretøy og annet utstyr. Bygningsmassen inkludert forvaltning, drift og vedlikehold (FDV) er et kommunalt ansvar.

110-nødsentral

Salten Brann har ansvar for å drive nødmeddele-tjenesten for brann og redning innenfor politi-distrikt Nordland. Selskapet har god situasjonsforståelse for de hendelser som inntreffer i ansvarsområdet.

Kompetanse

Salten Brann scorer gjennomgående høyt på kompetanse. Likevel er det enkelte kompetanse-områder som bør utvikles videre, sterk nettverkskompetanse på nasjonalt nivå som skaper oppmerksomhet i og rundt selskapet.

Det som derimot ser ut til å være kritisk og mangelfull overordnet kompetanse er tilstrekkelig økonomisk og analytisk kompetanse.

Selskapet mener også at det er manglende overordnet kompetanse innen samfunnsikkerhet og beredskap

Organisasjon og ledelse

Salten Brann får gjennomgående høy anerkjennelse for sine tjenester under sin kjernevirksomhet. Dvs. hendeshåndtering, forebygging, feiing og 110 nødmeldingstjeneste

Relasjoner og omdømme

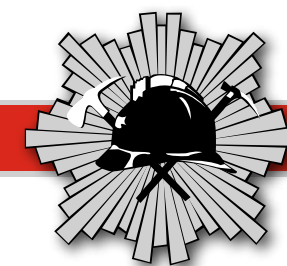
Selskapet scorer høyt på eksternt og internt omdømme.

Salten Branns ressurser er robuste og danner et solid fundament for videre satsing.

"Trygghet - nær deg!"

Ledestjerne

Ledestjernen skal snakke til folks hjerte.
Den skal bevisstgjøre at brann- og redningstjenesten
er en lokal ressurs. Det skaper trygghet der folk bor.





Visjon

Lokal beredskap- og samvirkepartner som skaper trygghet for alle i Saltenregionen.

Visjonen skal kommunisere at selskapet er en lokal ressurs med orientering begrenset til Saltenregionen.

Ordene beredskap og samvirke er bevisst brukt for å belyse at det er ønskelig å ta et større overordnet ansvar for å bygge samfunns-sikkerhet. Selskapet ønsker å være en likestilt partner på linje med politi, helse og sivilforsvar

som er statlige beredskapsaktører. Ansvars-området er utvidet til å gjelde beredskap i bred forstand og ikke bare brann- og redning, som inngår i dette begrepet. Selskapet vil i tillegg styrke beredskaps-samarbeidet med eier-kommunene på administrativt og operativt nivå.



Virksomhetsidé

Salten Brann skal være et brann- og redningsvesen som leverer tjenester med høy faglig standard, stor kapasitet, tydelig og koordinert ledelse til konkurransedyktige betingelser for kommuner og kommersielle kunder.

Virksomhetsideen legger vekt på å konsolidere dagens situasjon, men med et helt klart fokus på skape en bedre kvalitet på daglig drift til beste for dagens eierkommuner. Koordinert ledelse trekkes fram, da dette skal framstå som et styrket tjenesteprodukt som skal tilbys til kommuner der hvor hendelsen finner sted. Det ligger også til grunn at koordinert ledelse har

stor grad av trening og samøving med eier-kommuner og etater. Visjonen avsluttes med å definere et løfte om at selskapets driftsstruktur og tilhørende kostnader skal tåle konkurranse. Konkurranse fra kommunen eller kommersielle aktører som ser på brann- og redningsfeltet som et framtidig markedsområde.





Hovedmål

- Skape arena for beredskapssamarbeid?
- Etablere effektiv beredskap ved store hendelser (SAMLØK-Nord)
- Initiere prosesser for tettere brannsamarbeid i hele Salten regionen
- Tilby tjenester til relevante offentlige virksomhet og kommuner
- Tilby tjenester til kommersielle virksomheter
- Ledende regional pådriver for innovasjon
- Kvalitets- og forbedringsprogram for effektiv drift – «Brann 2020»



Ansvar

Kurt Rune og Erlend



Strategier

Skape arena for beredskapssamarbeid?

Bidra til å samle, samt føre konstruktiv dialog med, alle kommuner med geografisk nærhet til Salten til én naturlig og velfungerende brannregion.

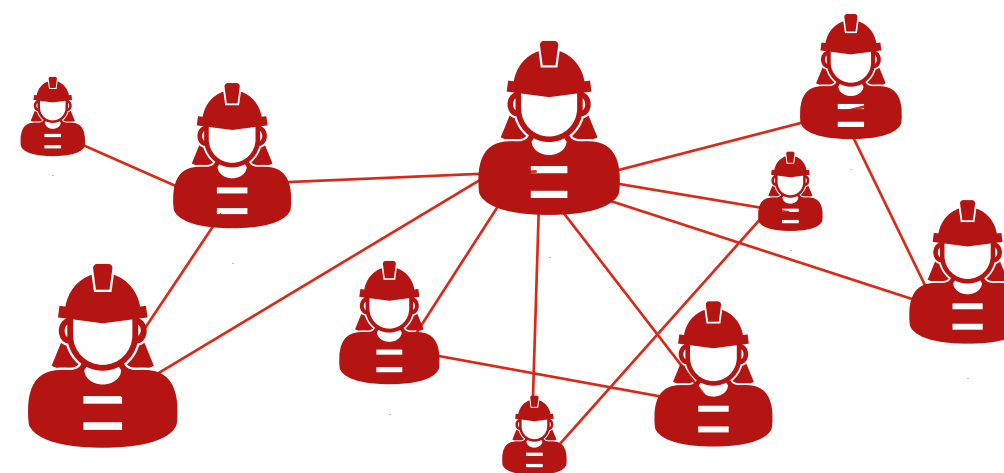
Brannsjef er brannfaglig myndighet i Nordland

LRS (lokal redningsentral). Han skal tilrettelegge for et konstruktivt brannfagligsamarbeid i Nordland. Og stille i det nasjonale brannfaglige rådet som DSB er ansvarlige for. En slik rolle vil gi en naturlig posisjon som brobygger og koordinator som må utnyttes optimalt.

Disse nettverksmøtene fokuserer på nasjonale brann- og redningsfaglige fellesinteresser.

Møtearena for brannsjefer i Nordland

For å skape et konstruktivt samarbeid, må selskapet ta på seg rollen som nettverksbygger i Nordland. Det er helt avgjørende at det etableres en felles arena for dialog og refleksjon med hjelp og støtte fra politi og fylkesmann som belyser og bearbeider de utfordringer som brannetaten vil stå overfor i forbindelse med etableringen av nye LRS og brannfagligråd.



Etablere effektiv beredskap ved store hendelser SAMLOK - Nord

Skape en bedre og mer effektiv beredskap sammen med politidistrikt Nordland og Nordlandssykehuset HF, spesielt ved de store hendelsene.

Effektiv ledelse av hendelser mellom etatene

Selskapet skal som en del av samlokaliseringen av nødsentralene til helse, politi og brann sørge for å skape større grad av effektiv ledelseskoordinering i forbindelse med store hendelser.

Pådriver for etablering av felles prosjekter

For å få til dette så skal selskapet være pådriver for å etablere ulike felles prosjekter sammen med politi og helse som skal se nærmere på spørsmål som:

- 1) prosedyrer
- 2) øvelser
- 3) ledelse
- 4) digitale ledelsesverktøy.

Dettes rettes mot myndighetenes sentrale tiltak.

Finansiering av fellesprosjekter

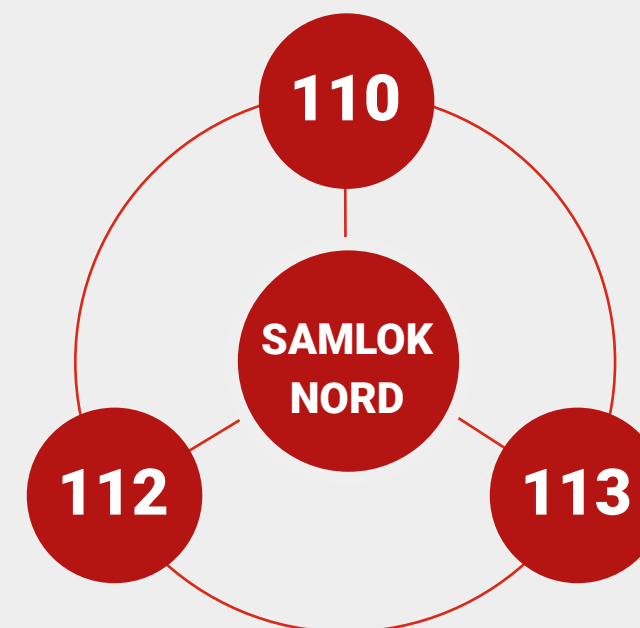
Selskapet skal jobbe aktivt med å finne ulike former for finansiering for å understøtte de ulike prosjektene og ha en særlig god dialog med fylkesmannen i Nordland, fylkeskommunen og relevante forskningsmiljøer.

Tett koordinering med statlige myndigheter

Selskapet skal sammen med politi og helse sørge for tett dialog med statlige myndigheter som har ansvar for forbedring av nødmedietjenesten på nasjonalt nivå.

Etablere enhetlig ledelses system (ELS)

Behov for å styrke den interne overordnede ledelseevnen er betydelig og skal prioriteres spesielt i en tidlig fase. Selskapet legger særlig vekt på å kunne dele hendelseinformasjon digitalt til kommuner som er berørt av en hendelse ved å tilby egen informasjonsportal med bilder, film og statusbeskrivelser. Selskapet skal ha en overordnet stab som er trent til å håndtere større hendelser.



Initiere prosesser for tettere brannsamarbeid i hele Salten regionen

Salten Brann skal initiere og invitere til brannsamarbeid for kommuner som naturlig faller inn under randsonen til Saltenregionen samt skape konstruktive relasjoner til ulike nasjonale beredskapspartnere.

Salten Brann som ønsket samarbeidspartner

Iløptet av 2018 vil dimensjoneringsforskriften bli revidert. Nye krav vil kunne føre til at flere små kommuner må påbegynne brannsamarbeid. Før den nye forskriften trer i kraft, ønsker Salten Brann å jobbe målrettet med å posisjonere seg både politisk og brannfaglig som en foretrukket samarbeidspartner innen brann- og redning i hele, eller deler av Nordland.

Det må utvikles en prosessbeskrivelse for en slik tilnærming, hvor både politiske og faglige utfordringer belyses og håndteres.

MERKNAD:

Bergensalliansen har løst denne utfordringen, hvor 32 kommuner har søkt sammen i et brann- og redningsfaglig samarbeid basert på en vertskommunemodell, men ledet av de mest sentrale kommunene og deres ordførere. Bergensalliansen fungerer for øvrig som et regionråd for interkommunalt samarbeid på lik linje med Salten regionråd.

Målrettet informasjonskampanje

Det skal utvikles en målrettet informasjonskampanje som skal nå brannsjefer, rådmenn og ordførere i relevante nabokommuner.

De pågående nasjonale endringene er lite kjent blant politikere og rådmenn og bør opplyse dem om de endringene og mulighetene selskapet kan tilby. Relasjonene må styrkes slik at det etableres tillit for tilnærmingen som må sees i lys av rollen som brannfagligmyndighet i LRS.

Vekstalternativer

Selskapet har i dag brann- og redningsansvar for over 80 000 innbyggere. Et framtidig interkommunalt samarbeid bør omfatte mellom 100 000 – 120 000 innbyggere for å ha tilstrekkelig evne til å bygge overordnet kompetanse og kapasitet jamfør DSB. Det naturlige vekstalternativet som bør forfølges er Salten Brann som i dag + Røst og Rødøy. Værøy kommune deltar i brannsamarbeidet i Salten regionen fra 1. januar 2018.

Brannsamarbeidet





Erfaring
Kjell

Tilby tjenester til offentlige virksomheter og kommuner

Være attraktiv beredskapspartner med effektiv kapasitet og struktur innen brann- og redning for kommuner med blikk for helhet som tilfredsstillende nasjonale beredskapsbestemmelser for brann- og redningsvesen.

Målrettet tjenesteleveranse

Kjerneleveransen til Salten Brann skal holde høy kvalitet og være organisert etter gode ROS-analyser på en slik måte at det tas hensyn til hendelsesmønster og annen driftserfaring.

Foretrukket kursleverandør

Salten Brann IKS skal være en foretrukket leverandør innen kurs og kompetanse for brannforebygging og beredskap for offentlig virksomheter lokalisert i Salten regionen.

Økt salg av alarmtjenester

Salg av alarmovervåking og tilleggstjenester for offentlig virksomhet må intensiveres i og rundt driften av 110-nødsentral for Salten regionen da en slik satsing vil få ned kommunalt tilskudd og egenandel pr innbygger.

Kommunale bygg skal dirketekobles til 110

Det er et mål at alle kommunale bygg er direkte koblet til 110-nødsentralen for Nordland for å redusere faren for totalskade ved brann utenom arbeidstid.



Tilby tjenester til kommersielle virksomheter

Salten Brann skal tilby relevante brann- og redningstjenester for kommersielle kunder.

Øke salg av alarmovervåkning

Salten Brann skal forsterke sin innsats på salg av alarmovervåkning og tilleggstjenester i Nordland. En slik satsing vil få ned kommunalt tilskudd og egenandel pr innbygger.

Leverandør innen kurs og kompetanse

Selskapet skal være foretrukket leverandør innen kurs og kompetanse innen brannforebygging og beredskap. I dette ligger det et betydelig potensial for gevinstrealiseringsom må forløses med tanke på inntjening. Det må søkes et tett samarbeid med relevante partnere, bran skolen og den nye fagskolen.

Etablere et kommersielt selskap for kurs og kompetanse

Salten Brann skal utvikle et kommersielt selskap med avklarte rammer. Denne satsningen skal drives i et fritt marked uten å komme i konflikt med konkurranselovgevingen. Det nye selskapet skal kjøpe instruktørtjenester fra Salten Brann. Det skal gjennomføres en markedsanalyse i denne forbindelsen for å belyse markedspotensialet.



Ledende regional pådriver for innovasjon

Salten Brann skal være en nasjonal og regional ledende pådriver for innovasjon innen beredskapssamvirke samt faglig utvikling av brann- og redningstjenesten hvor digitale løsninger skal prioriteres.

Etablere digitalt samhandlingsverktøy – Nordland LRS

Selskapet skal være med på å utvikle hensiktsmessige digitale verktøy for bruk i LRS Nordland i samarbeid med politiet. Det er spesielt viktig å få på plass et digitalt samvirke og delingsverktøy, DSB-CIM som kan brukes overordnet slik at berørte parter kan samarbeid inn mot samme informasjonsflate.

Etablere og utvikle storskjerm-løsninger på 110-nødsentral

Det skal utvikles digitale storskjerm-løsninger med relevant informasjon som kan deles internt mellom nød-sentralene og ut til stab og ledelse til den enkelte etat. Ny IKT driftsleverandør for Bodø kommune, ATEA, har levert slike løsninger til forsvarets hovedkvarter og andre 110-sentraler i Norge.

Innhenting av hendelsesinformasjon – film og bilder

Selskapet vil bruke digitale verktøy for å innhente bilde og filminformasjon fra hendelser i eget ansvarsområde, fra droner eller fra hensiktsmessige installasjoner på selskapets utrykningskjøretøy. Slik vil selskapets overordnede hendeshåndtering styrkes, spesielt ved større hendelser.

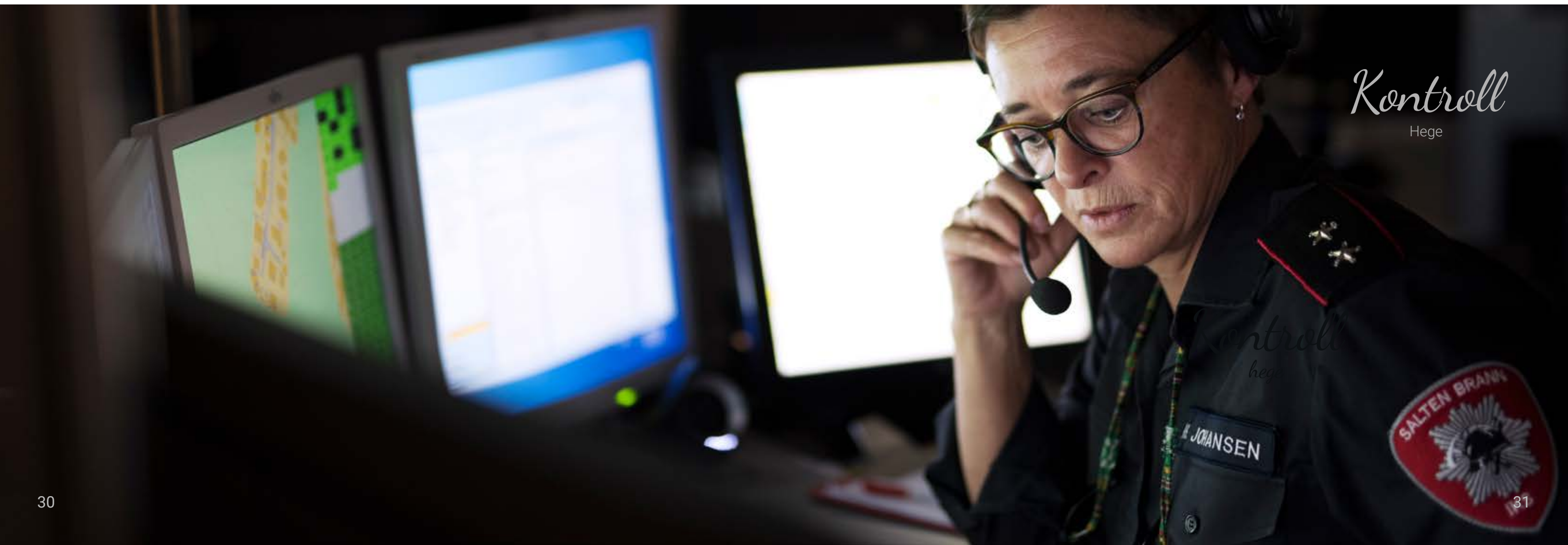
Etablere og utvikle forskningsbasert samarbeid

Det er viktig at selskapet etablerer prosjekter i samarbeid med ulike forsknings- og utviklingsmiljøet, men med spesiell fokus mot Nord

universitet og forskningsselskapet NORUT. Det er spesielt viktig å utvikle forskningsbasert innsikt på de endringer som skal gjøres og de effekter som forventes som en del av samlokaliseringen av nødmeldetjenestene.

Finansiering av innovasjonsprosjekter

Selskapet skal jobbe aktivt med å finne ulike former for finansiering for å understøtte de ulike innovasjonsprosjektene og ha en særlig god dialog med fylkesmannen i Nordland, Bodø kommune, KS og NFK.



Kontroll
Hege

Kvalitets- og forbedringsprogram for effektiv drift – «Brann 2020»

Selskapet skal etablere et kvalitets- og forbedringsprogram for å sikre en mer effektiv og forutsigbar drift basert på sentrale funn i ståstedsanalysen. Tiltakene i «Brann 2020» skal være implementert innen utgangen av år 2020.

Samhandling med eierkommunene

Selskapet skal være pådriver for å styrke den operative og administrative samhandlingen med eierkommunene. Følgende fokusområder skal videreutvikles og håndteres:

Økonomisk rammeforståelse:

- Evaluere dagens finansieringsmodell med tanke på fordeling av kostnader (størrelse, modell, evaluering)
- Redegjøre for langsiktige investeringsbehov (kompetanse, materiell)
- Etablere de mest optimale finansieringsalternativene (avtaler)

Praktisk samarbeid og samvirke:

- Periodiske og forhåndsplanlagte samarbeidsmøter
- Koordinert planverk mellom selskapet og eierkommunene
- Interaksjon/koordinering av beredskapsøvelser/ROS etc

Kunnskap/forståelse til ståsted:

- Kommunikasjon/informasjon
- Ståsted

Styrke og utvikle gjensidig rolleforståelse

Selskapet skal iverksette ulike former for systematiske kompetansehevede tiltak for å øke

innsikten til å kunne håndtere ulike regionale og nasjonale utfordringer som selskapet står overfor. Særlig fokus må rettes mot de prosesser som skal føre til tilslutning av flere kommuner til brannfagligsamarbeid med selskapet. Det legges til grunn en årlig strategisamling for representantskapet.

- Eierkommuner (ordførere, formannskap, kommunestyre og rådmenn)
- Representantskap (valgte representanter fra eierkommunene)
- Styret (valgte medlemmer til styret)
- Ledelsen (selskapets ledergruppe)

Styrke det systematiske arbeidet med selskapets arbeidsmiljø

Gjennom ståstedsanalysen går det tydelig fram at medarbeidere og ledere har forventninger til at viktige interne systemer skal styrkes.

Følgende tre områder framstår som de viktigste satsingsområdene

Styrke det systematiske HMS-arbeidet:

- Overordnet årshjul med rapporteringspunkter
- Organisering av ansvar
- Systematisk dokumentasjon og tilgang til prosedyrer på web



Kathrine - AMK

Ine - Politiet

John Harald
Salten Brann IKS

Arbeidsglede

- Organisere praktiske løsninger som fungerer hensiktsmessig (1) Heltids personell vs. 2) deltids personell

Styrking av relasjonsledelse med fokus på:

- Anerkjennelse av medarbeidere
- Involvering i endring- og forbedringsprosesser.

Øke kunnskap og engasjement for selskapets strategi og planer:

- Tilrettelegge for forståelse og engasjement for relevante planer for selskapet, både for heltid og deltid
- Tilrettelegging for deltagelse i implementering, både for heltid og deltid

Struktur/kompetanse

Selskapet skal evaluere dagens stasjonsstruktur sett opp mot de ulike ROS-analyse-

ne som eksisterer i eierkommunene samt de varslede endringer i forskrift for organisering og dimensjonering av brannvesen. Det skal også tas hensyn til hendelsesmønster/analyser og regionens fellesprosjekt for kommunal beredskapsplikt hvor det skal etableres regionale sammenstillinger av ROS. Med bakgrunn i dette skal;

- Administrativ organisering evalueres og justeres
- Stasjonsstruktur evalueres og alternativer med synergi belyses
- Policy og retningslinjer skal videreutvikles
- Ledelse- og personalferdigheter må styrkes
- Kompetanseplanverk skal forbedres og implementeres
- Brannfagligferdigheter skal styrkes gjennom hele organisasjonen

Selskapet skal kvalifisere til ISO 9001/2015

Implementering av ISO 9001:2015 vil gjøre det mulig for selskapet å jobbe mer målrettet med bedriftens kvalitetssystem og prosesser. En ISO 9001-sertifisering kan bidra til økt effektivitet og kundetilfredshet - resultater som selskapet mener vil slå positivt ut på ulike kostnadsstrukturer.

Selskapet skal vurdere hensiktsmessigheten av å implementere ISO 14001, miljø-sertifisering som del av en helhetlig kvalitetstilnærming.



Informasjonshåndtering

Selskapet skal i perioden etablere ny nettside og et internt intranett basert på samme løsningsmodell. Hjemmesiden skal være intuitiv og innrettet etter behov fra publikum og andre virksomheter som er på jakt etter relevant informasjon på enklest mulige måte. Selskapet skal sikre intern kommunikasjon gjennom et intranett som baserer seg på samme driftsmodell som for den nye hjemmesiden. Det skal utvikles tiltak for å styrke kommunikasjonen på sosiale medier, både internt og eksternt.





Strategiens innhold i korte trekk

Ledestjerne

Trygghet nær deg

Visjon

Lokal beredskap- og samvirkepartner som skaper trygghet for alle i Salten regionen.

Virksomhetsidé

Salten Brann skal være et brann- og redningsvesen som leverer tjenester med høy faglig standard, stor kapasitet, tydelig og koordinert ledelse med konkurransedyktige betingelser for kommuner og kommersielle kunder.

Hovedmål

Strategier

Skape arena for beredskapssamarbeid

- Brannfaglig myndighet i LRS (Nordland politidistrikt)
- Representant for Nordland i nasjonalt brannfaglig råd
- Møtearena for brannsjefer i Nordland

Etablere effektiv beredskap ved store hendelser

- Effektiv ledelse av hendelser mellom etatene
- Pådriver for etablering av felles prosjekter
- Finansiering av fellesprosjekter
- Tett koordinering med statlige myndigheter
- Etablere enhetlig ledelsessystem (ELS)

Initiere prosesser for tettere brannsamarbeid i hele Salten regionen

- Posisjonere seg som foretrukket samarbeidspartner
- Utvikle politisk forankret prosessbeskrivelse for tilnærming
- Målrettet informasjonskampanje
- Vekstalternativer (Røst og Rødøy)

Tilby tjenester til relevante offentlige virksomhet og kommuner

- Målrettet tjenesteleveranse
- Foretrukket kursleverandør
- Økt salg av alarmtjenester
- Eierkommunenes bygg skal dirketekobles til 110-nødsentral

Tilby tjenester til kommersielle virksomheter

- Øke salg av alarmovervåking
- Foretrukket leverandør innen kurs og kompetanse
- Etablere et kommersielt selskap for kurs og kompetanse

Ledende regional pådriver for innovasjon

- Etablere digitalt samhandlingsverktøy – Nordland LRS
- Etablere og utvikle storskjerm-løsninger på 110-nødsentral
- Innhenting av hendelsesinformasjon – film og bilder
- Etablere og utvikle forskningsbasert samarbeid
- Finansiering av innovasjonsprosjekter

Kvalitets- og forbedringsprogram for effektiv drift – «Brann 2020»

- Samhandling med eierkommunene
- Styrke og utvikle gjensidig rolleforståelse
- Styrke det systematiske arbeidet med selskapets arbeidsmiljø
- Struktur/kompetanse
- Selskapet skal kvalifisere til ISO 9001/2015
- Informasjonshåndtering

Tidsperiode	2018		2019		2020		2021	
Hovedmål	1/2	2/2	1/2	2/2	1/2	2/2	1/2	2/2
Skape arena for beredskapssamarbeid	X	X						
Etablere effektiv beredskap ved store hendelser		X	X	X	X	X		
Initiere prosesser for tettere brannsamarbeid i hele Salten regionen		X	X	X				
Tilby tjenester til relevante offentlige virksomhet og kommuner	X	X	X	X				
Tilby tjenester til kommersielle virksomheter		X	X	X	X	X		
Ledende regional pådriver for innovasjon	X	X	X	X				
Kvalitets- og forbedringsprogram for effektiv drift – «Brann 2020»			X	X	X	X	X	X





Salten Brann IKS
www.saltenbrann.no

FB: Salten Brann IKS

Adresse:
Olav 1V gate 200, 8070 Bodø
Telefon: 75 55 74 08

Daglig leder og Brannsjef:
Per Gunnar Pederen

FAUSKE KOMMUNE

SAKSPAPIR

	JournalpostID: 24/2290	
	Arkiv sakID.: 24/321	Saksbehandler: Ellen Beate Lundberg
Sak nr.		Dato
004/24	Formannskap	13.02.2024
023/24	Kommunestyre	22.02.2024

Fauna KF organisering - oppfølging av politisk vedtak

Utredning organisering og samhandling

Vedtak som innstilling fra Formannskap - 13.02.2024

Innstilling til kommunestyret:

1. Rapport – utredning organisering av Fauna KF tas til orientering.
2. Fauna viderefører organiseringen som kommunalt foretak uten endringer i vedtektene.
3. For å oppnå styrket samhandling, oppgaveløsning og felles kompetansedeling knyttet til næringsarbeidet vedtas det en hybrid organisering, beskrevet som modell 5 – en hybridløsning - i vedlagte rapport. Hybrid organisering gjelder fra 01.01.2025.
4. I den hybride modellen skal Fauna KF og kommunen dele en felles administrativ ressurs som veksler mellom kommunedirektørens stab/ plan og næringsavdelingen og Fauna KF. Denne ressursen skal ivareta Fauna sitt behov for saksbehandling, koordinering og sekretærfunksjon i forbindelse med politisk behandling av saker fra Fauna. Fauna KF spisser sin aktivitet mot næringsutvikling. Plankompetanse og saksbehandlingskompetanse skal kommunedirektøren ivareta.
5. Stillingen finansieres med de samme midlene som knytter seg til den ubesatte saksbehandlerstillingen som er etablert i foretaket. Saksbehandling etter søknader til næringsfondet vil også tilfalle stillingen i hybrid løsning.
6. Da Fauna KF ikke en egen juridisk enhet, men er underlagt de samme reglene som øvrig kommunal virksomhet, bes Fauna KF og kommunedirektøren (KD) om å videreutvikle og formalisere samhandlingen for å ivareta plikter etter lov og forskrifter som regulerer kommunal virksomhet.
7. Styreleder og daglig leder i Fauna KF bes om å etablere praksis slik at KD rutinemessig får sakliste og saksfremstilling oversendt før styremøter. Ellers gjelder §§ 9-16, 11-3 og 11-5 i lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) da Fauna KF ikke er en egen juridisk enhet, men er underlagt de

samme reglene som øvrig kommunal virksomhet.

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Rapport – utredning organisering av Fauna KF tas til orientering.
2. Fauna viderefører organiseringen som kommunalt foretak uten endringer i vedtektene.
3. For å oppnå styrket samhandling, oppgaveløsning og felles kompetansedeling knyttet til næringsarbeidet vedtas det en hybrid organisering, beskrevet som modell 5 – en hybridløsning - i vedlagte rapport. Hybrid organisering gjelder fra 01.01.2025.
4. I den hybride modellen skal Fauna KF og kommunen dele en felles administrativ ressurs som veksler mellom kommunedirektørens stab/ plan og næringsavdelingen og Fauna KF. Denne ressursen skal ivareta Fauna sitt behov for saksbehandling, koordinering og sekretærfunksjon i forbindelse med politisk behandling av saker fra Fauna. Fauna KF spisser sin aktivitet mot næringsutvikling. Plankompetanse og saksbehandlingskompetanse skal kommunedirektøren ivareta.
5. Stillingen finansieres med de samme midlene som knytter seg til den ubesatte saksbehandlerstillingen som er etablert i foretaket. Saksbehandling etter søknader til næringsfondet vil også tilfalle stillingen i hybrid løsning.
6. Da Fauna KF ikke en egen juridisk enhet, men er underlagt de samme reglene som øvrig kommunal virksomhet, bes Fauna KF og kommunedirektøren (KD) om å videreutvikle og formalisere samhandlingen for å ivareta plikter etter lov og forskrifter som regulerer kommunal virksomhet.
7. Kommunedirektøren skal tiltre som observatør i styret til Fauna KF. Styreleder og daglig leder i Fauna KF bes om å etablere praksis slik at KD rutinemessig får invitasjon til samtlige styremøter som observatør i styret, og vedlagt i innkallingen til styremøtene skal saksliste og saksfremstilling foreligge.

Formannskap 13.02.2024:

Behandling:

Forslag fra AP, SP og SV, foreslått av Nils-Christian Steinbakk, FelleslistaArbeiderpartiet

Nytt punkt 7

7. Styreleder og daglig leder i Fauna KF bes om å etablere praksis slik at KD rutinemessig får saksliste og saksfremstilling oversendt før styremøter. Ellers gjelder §§ 9-16, 11-3 og 11-5 i lov

om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) da Fauna KF ikke er en egen juridisk enhet, men er underlagt de samme reglene som øvrig kommunal virksomhet.

Kommunedirektørens forslag pkt. 1 - 6 ble enstemmig vedtatt.
AP/SP/SV's forslag pkt. 7 ble enstemmig vedtatt.

**FOR- 004/24 Vedtak:
Innstilling til kommunestyret:**

1. Rapport – utredning organisering av Fauna KF tas til orientering.
2. Fauna viderefører organiseringen som kommunalt foretak uten endringer i vedtektene.
3. For å oppnå styrket samhandling, oppgaveløsning og felles kompetansedeling knyttet til næringsarbeidet vedtas det en hybrid organisering, beskrevet som modell 5 – en hybridløsning - i vedlagte rapport. Hybrid organisering gjelder fra 01.01.2025.
4. I den hybride modellen skal Fauna KF og kommunen dele en felles administrativ ressurs som veksler mellom kommunedirektørens stab/ plan og næringsavdelingen og Fauna KF. Denne ressursen skal ivareta Fauna sitt behov for saksbehandling, koordinering og sekretærfunksjon i forbindelse med politisk behandling av saker fra Fauna. Fauna KF spisser sin aktivitet mot næringsutvikling. Plankompetanse og saksbehandlingskompetanse skal kommunedirektøren ivareta.
5. Stillingen finansieres med de samme midlene som knytter seg til den ubesatte saksbehandlerstillingen som er etablert i foretaket. Saksbehandling etter søknader til næringsfondet vil også tilfalle stillingen i hybrid løsning.
6. Da Fauna KF ikke en egen juridisk enhet, men er underlagt de samme reglene som øvrig kommunal virksomhet, bes Fauna KF og kommunedirektøren (KD) om å videreutvikle og formalisere samhandlingen for å ivareta plikter etter lov og forskrifter som regulerer kommunal virksomhet.
7. Styreleder og daglig leder i Fauna KF bes om å etablere praksis slik at KD rutinemessig får sakliste og saksfremstilling oversendt før styremøter. Ellers gjelder §§ 9-16, 11-3 og 11-5 i lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) da Fauna KF ikke er en egen juridisk enhet, men er underlagt de samme reglene som øvrig kommunal virksomhet.

Vedlegg:

30.01.2024	Rapport_organisering Fauna KF_utredning 2023-2024	1608084
30.01.2024	Innspill fra styret vedr organisering Fauna KF	1608085
30.01.2024	Vedtekter for Fauna KF vedtatt 2016	1608086
30.01.2024	Evaluering av Fauna KF 2015 Essensi	1608087

Sammendrag:

Fauske formannskap, som er kommunes eierutvalg og næringsstyre, vedtok i sak FOR-7/21 at kommunens næringsarbeid skal organiseres gjennom Fauna som kommunalt foretak. Samtidig ba formannskapet kommunedirektøren om å se på/utrede næringsarbeidet i Fauske slik at samhandlingen mellom kommunen og Fauna blir best mulig. Da vedtaket ikke sto helt klart for kommunedirektøren, ba kommunedirektøren om en utdyping av forslaget som ble vedtatt. Kommunedirektøren ble da forelagt en forventning om at organisering og samhandlingen skulle sees på, med mål om å styrke næringsarbeidet, deling av kompetanse, forbedre koordinering og samhandling, og det var en forventning av at kommunedirektøren i større grad skulle kobles på i større nærings- og utviklingssaker. Kommunedirektøren legger nå fram en sak i henhold til denne bestillingen.

Saksopplysninger:

Fauna KF er opprettet etter vedtak i kommunestyret med hjemmel i kap. 11 i daværende kommunelov (2006). Reglene om kommunale foretak er regulert i kap. 9 i den nye kommuneloven. Den nye kommuneloven ble vedtatt av Stortinget i juni 2018. De fleste av lovens bestemmelser trådte i kraft i forbindelse med kommunestyre- og fylkestingsvalget høsten 2019, mens de øvrige reglene trådte i kraft 1. januar 2020.

Kommunestyret har valgt styre og vedtekter, sist oppdatert 19.05.2016, sak 113/16 for Fauna KF.

Kommunale foretak er en del av kommunen og skal registreres i foretaksregisteret. Det at et kommunalt foretak er en del av kommunen innebærer at også kommunelovens øvrige bestemmelser, utover kap. 9, gjelder for foretaket.

Reglene om kommunale foretak er regulert i kap. 9 i den nye kommuneloven som trådte i kraft 1. januar 2020. Det innebærer at kommunedirektøren har noen rettigheter etter kommunelovens kap. 9 når det gjelder selskapet. Foretaket er en del av kommunen juridisk, og kommunedirektøren har en rolle i at foretaket opptre i henhold til kommuneloven.

Saker som legges frem for kommunestyret skal oppfylle kravene til kommunal saksbehandling. Kommunedirektøren er ansvarlig for at dette kravet er oppfylt og det er derfor viktig at kommunedirektøren direkte gjennom loven har en mulighet for å kvalitetssikre saker fra foretaket, før de legges frem for kommunestyret.

Kommunedirektøren har rett og plikt til å stoppe iverksettelsen av vedtak styret i foretaket har gjort, og legge slike saker frem for kommunestyret. Bestemmelsene i kommuneloven kap. 9 om kommunedirektørens rettigheter følger av at foretaket er en del av kommunen som juridisk enhet, og at foretaket ikke skal kunne forplikte kommunen ut over det kommunestyret har vedtatt. Kommunedirektøren har etter kommuneloven § 25 et ansvar for å sikre at lover og forskrifter følges, herunder også at KF drifter etter reglene i kommunens virksomhet.

Kommunelovens (kml) vilkår har ikke i tilstrekkelig grad blitt praktisert etter oppdatering av kml, og med hensyn til kommunedirektørens myndighet og ansvar, må beslutningstakerne legge til rette slik at kommunedirektøren kan ivareta dette ansvaret.

For ytterlig informasjon, se vedlagte rapport.

Forankring i lov og forskrift:

Kommuneloven, Forvaltningsloven, Offentleglova.

Saksbehandlers vurdering:

Det har vært gjennomgang av ny organisasjonsstruktur/lederstruktur i kommuneorganisasjonen som ble iverksatt fra januar 2023. Ny organisasjonsmodell hensyntar det som er det faktiske

behovet nå i Fauske kommune. Det har nå også blitt jobbet med organiseringen knyttet til næringsarbeidet i Fauske kommune. Det er gjennomført møter med daglig leder i Fauna KF, med styreleder og med hele styret. Ulike modeller er presentert og kommunedirektøren fremmet også hvilken modell som synes være best egnet med hensyn til faktiske behov, og bestilling fra politisk utvalg.

Flere organisasjonsmodeller er beskrevet i vedlagte rapport. Løsningen med modell 5 – en hybrid modell - som er beskrevet i den vedlagte utredningen synes å være den organiseringen som best ivaretar behovet for å revitalisere Fauna KF og næringsarbeidet.

I hybrid-modellen deler næringsselskapet og kommunen på en administrativ ressurs med forvaltningskompetanse. Denne løsningen gjør at næringsselskapet ikke har behov for å bruke særlig med ressurser på saksbehandling, internkontroll, administrasjon, koordinering med planavdelingen, osv, og dermed kan næringsarbeidet ha fullt fokus. I tillegg får næringsselskapet en direkte vei inn i plan og næring og administrasjonen med en ressurs i kommunen som tar seg av næringsselskapets administrative behov og bl.a. koordinerer aktiviteter direkte til riktig avdeling/person i kommunen. Det beste med foretaksorganiseringen videreføres dermed, samtidig som ny modell med hybrid løsning optimaliserer og styrker samhandling, oppgaveløsning, koordinering og felles kompetansedeling knyttet til næringsarbeidet. Når kommunen skal være på tilbudssiden i nærings- og utviklingsarbeidet, vil planavklaringer kunne gjøres i forkant. En slik løsning har potensial for å kunne bli effektivt. Denne løsningen har også potensial for å forbedre informasjonsutvekslingen og samhandlingen med kommunen i tråd med formannskapetets vedtak.

Det har syntes klart at alle parter ønsket seg en revitalisering av Fauna KF og næringsarbeidet i Fauske kommune. Kommunedirektøren fikk bare positive tilbakemeldinger fra styreleder og styret var også positiv. Kommunedirektøren var noe overrasket over styrets uttalelse som kom noe senere. Uttalelsen er vedlagt.

Kommunedirektørens anbefaling:

Fauna viderefører organiseringen som kommunalt foretak uten endringer i vedtektene.

Kommunedirektøren anbefaler en styrking av samhandling, oppgaveløsning og felles kompetansedeling knyttet til næringsarbeidet etter det som over er beskrevet som modell 5 – en hybridløsning. Hybrid organisering anbefales å gjelde fra 01.01.2025.

Kommunen og Fauna KF deler en administrativ ressurs lokalisert i kommunen under plan og næringsavdelingen, men som vekselvis har tilstedeværelse i Fauna KF miljøet og i kompetansemiljøet i plan og næringsavdeling. Denne ressursen tar seg av Fauna sitt behov for saksbehandling, plankoordinering og sekretærfunksjon i forbindelse med politisk behandling av saker fra Fauna. Fauna spisser sin aktivitet mot næringsutvikling. Plankompetanse og saksbehandlingskompetanse skal kommunedirektøren kunne tilby.

Erfaringen viser at kommunikasjon og samhandling mellom Fauna KF og kommunedirektøren (KD) har behov for å videreutvikles og formaliseres. Prinsipp om tidlig kontakt etableres, samtidig som KD rutinemessig får invitasjon til samtlige styremøter som observatør. Det er formålstjenlig at KD får tilsendt innkallingen til styremøtene i Fauna KF med saksliste og saksfremstillingene. Dette er hensiktsmessig av flere grunner; 1) bidra til styrket og forbedret oppfølging av kommuneplanens samfunnsdel og etter hvert ny arealdel (forbedret link mellom plan og strategier, næringsarbeidet og at KD lettere kan prioritere og disponere administrative ressurser når KD kjenner sakene), 2) styrket internkontroll, jf. kommuneloven § 25, 3) ivareta hybrid løsning på en best mulig måte, og 4) med bakgrunn i at styremøtene i kommunalt foretak følger prinsippet om meroffentlighet, jf. offentleglova kan KD følge styremøtene. Offentlighetsloven gjelder all tradisjonell forvaltning, som departement, kommuner,

fylkeskommuner og selskaper med offentlig eierskap.

Fauna KF er ikke en egen juridisk enhet og er dermed underlagt de samme reglene som øvrig kommunal virksomhet. Kommunedirektøren anbefaler at Fauna, i større grad enn i dag, må oppfylle sine plikter etter forvaltningsloven, kommuneloven og etterleve bestemmelsene om internkontroll.

Ellen Beate Lundberg
kommunedirektør

OPPFØLGING AV VEDTAK: RAPPORT – UTREDNING ORGANISERING AV FAUNA KF

Utredet av kommunedirektøren etter politisk vedtak

Dato: 31.01.2024



Innholdsfortegnelse

1. Kommunalt foretak (KF)	3
1.1 Innledning	3
1.2 Fauna KF	3
1.3 Kommunale foretak – ny kommunelov	3
2. Mulige organisasjonsformer/ modeller	5
2.1.1 Nærmere beskrivelse av hybrid organisasjonsmodell (ny)	7
3. Roller, ansvar og samhandling Fauna KF og kommunedirektøren.....	10
3.1 Kommunedirektørens rolle i kommunalt foretak.....	11
3.2 Internkontroll i Fauna KF	11
4. Økonomi Fauna KF	12
5. Kommunedirektørens anbefaling	13

1. Kommunalt foretak (KF)

1.1 Innledning

Kommunalt foretak (KF) er betegnelse for en selskapsform som brukes for virksomheter som er eid av norske kommuner. KF-selskaper gir ikke eieren noe begrensning i økonomisk ansvar slik som et aksjeselskap gjør. Selskapet har et ordinært styre og en administrerende direktør. I motsetning til aksjeselskaper som eies helt eller delvis av kommuner eller interkommunale selskaper (IKS), er de kommunale foretakene ikke egne rettssubjekter, men er en del av kommunen som juridisk enhet. KF'er er derfor – til forskjell fra AS-er og IKS-er – forpliktet til å etterleve forvaltnings- og offentlighetsloven når det gjelder saksbehandling og offentlig innsyn.

1.2 Fauna KF

Fauna KF er opprettet etter vedtak i kommunestyret med hjemmel i kap. 11 i daværende kommunelov (2006). Reglene om kommunale foretak er regulert i kap. 9 i den nye kommuneloven. Den nye kommuneloven ble vedtatt av Stortinget i juni 2018. De fleste av lovens bestemmelser trådte i kraft i forbindelse med kommunestyre- og fylkestingsvalget høsten 2019, mens de øvrige reglene trådte i kraft 1. januar 2020.

Kommunestyret har valgt styre og vedtekter, sist oppdatert 19.05.2016, sak 113/16 for Fauna KF.

Kommunale foretak er en del av kommunen og skal registreres i foretaksregisteret. Det at et kommunalt foretak er en del av kommunen innebærer at også kommunelovens øvrige bestemmelser, utover kap. 9, gjelder for foretaket.

Foretaket skal ha vedtekter og i vedtektene fremgår Fauna KF sitt formål:

- Fauna skal være en profesjonell førstelinje overfor bedrifter og etablerere i kommunen. Foretaket skal besitte kompetanse/kapasitet til å være et effektivt bindeledd med det regionale/nasjonale virkemiddelsystemet.
- Fauna skal være en profesjonell og god prosjektorganisasjon, som er i stand til å påta seg tyngre utviklingsoppgaver. Fauna skal kunne påta seg utviklingsoppgaver i regional sammenheng og i samarbeid med de andre Salten-kommunene og fylkeskommunen.
- Foretakets strategisk plan skal rulleres hvert fjerde år, og inneholde målrettede strategier og tiltak for næring og stedsutvikling i Fauske.
- Foretaket skal utvikle nye arbeidsplasser gjennom eksisterende næringsliv og nyetablering.
- Identifisere og nyttiggjøre seg av midler fra private og offentlige finansieringskilder.

Vedtektene regulerer videre at Fauna KF skal ha forretningskontor i Fauske kommune og at det skal være 5 styremedlemmer, samt at styret ansetter daglig leder i foretaket. Vedtektene bestemmer at kommunelovens regler skal gjelde for foretaket. Endringer i vedtektene vedtas av kommunestyret selv.

1.3 Kommunale foretak – ny kommunelov

Organisasjonsformen kommunale foretak er beregnet for de deler av kommunens virksomhet som har et forretningsmessig preg, men som skal drives som en del av kommunen.

Den nye kommuneloven (kml) ble vedtatt av Stortinget i juni 2018. De fleste av lovens bestemmelser trådte i kraft i forbindelse med kommunestyre- og fylkestingsvalget høsten

2019, mens de øvrige reglene trådte i kraft 1. januar 2020. Om kommunale foretak i ny kommunelov, følg lenke

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-4/id2478743/?ch=12>

Foretaket ledes av et styre og en daglig leder, jf. kommuneloven § 64.

Styret har myndighet til å treffe vedtak i alle saker som gjelder foretaket og dets virksomhet. Styret skal påse at virksomheten drives i samsvar med lover og forskrifter, foretakets formål og vedtekter, kommunens økonomiplan og årsbudsjett og andre vedtak eller retningslinjer som er fastsatt av kommunestyret. Styret representerer foretaket utad og inngår avtaler på kommunens vegne innenfor foretakets formål.

Styret skal føre tilsyn med daglig leders ledelse av virksomheten. Styret for foretaket vedtar et eget årsbudsjett innenfor de rammene som kommunestyret har vedtatt for foretaket. Styret avlegger årsregnskapet og avgir årsberetningen for foretaket.

Styrets leder innkaller til styremøte og det skal føres protokoll fra møtet. Vedtak treffes med alminnelig flertall av de avgitte stemmene hvis ikke noe annet er bestemt i vedtektene. Styret kan fatte vedtak i en sak som ikke er oppført på sakslisten, hvis styret er fulltallig, og hvis styret enstemmig beslutter å behandle saken.

Kommunedirektøren skal gis anledning til å uttale seg før styret treffer vedtak i saker som også skal behandles av kommunestyret. Uttalelsen skal legges fram for styret i foretaket når styret skal behandle saken. Styrets vedtak skal sendes til kommunestyret via kommunedirektøren.

Daglig leder er ansvarlig for den daglige ledelsen av foretaket. Daglig leder er direkte underordnet styret og skal følge de retningslinjene og påleggene som styret gir. Den daglige ledelsen omfatter ikke saker som er av uvanlig art eller av stor betydning for foretaket. Slike saker kan daglig leder bare avgjøre hvis styret i det enkelte tilfellet har gitt daglig leder myndighet til det, eller hvis det vil føre til vesentlig ulempe for foretaket eller for kommunen å vente på styrets beslutning. Daglig leder skal så snart som mulig informere styret om sine vedtak.

Kommunale foretak skal ha internkontroll med foretakets virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Daglig leder i foretaket er ansvarlig for internkontrollen. Daglig leder skal rapportere til styret i foretaket om internkontroll minst én gang i året.

Daglig leder skal minst to ganger i året rapportere til foretakets styre om utviklingen i inntekter og utgifter, sammenholdt med foretakets årsbudsjett. Hvis utviklingen tilsier vesentlige avvik fra årsbudsjettet, skal daglig leder foreslå endringer i dette. Styret skal endre årsbudsjettet når det er nødvendig for å oppfylle kravene om realisme og balanse.

Styret skal gjennom budsjettåret legge fram rapporter for kommunestyret som viser utviklingen i inntekter og utgifter, sammenholdt med kommunestyrets vedtatte rammer for foretaket.

Kommunedirektøren har ikke instruksjonsmyndighet overfor foretakets daglige leder. Det er imidlertid ett unntak fra denne hovedregelen. Etter kommuneloven §9-16 kan kommunedirektøren instruere styret og daglig leder om at et vedtak i foretaket ikke skal iverksettes før kommunestyret eller fylkestinget har behandlet saken. Kommunedirektøren skal også gis anledning til å uttale seg før styret treffer vedtak i saker som også skal behandles av kommunestyret eller fylkestinget. Uttalelsen skal legges fram for styret i foretaket når styret skal behandle saken. Styrets vedtak skal sendes til kommunestyret eller fylkestinget via kommunedirektøren.

2. Mulige organisasjonsformer/ modeller

Erfaringer viser at organisasjonsmodell ikke er avgjørende for å lykkes med næringsutvikling. Da er personer og samhandling mer avgjørende. De ulike organisasjonsformene har likevel forskjellige fordeler og ulemper ved seg. Hvor egnet de alternative modellene er, bør også ses i lys av ønske og forutsetning hos både politisk ledelse og lokalt næringsliv for medvirkning.

Essensi AS hadde oppdrag for Fauske kommune i 2015 der de gjennomførte evaluering av Fauna KF med henblikk på fremtidig organisering, oppgavefordeling og bemanning, samt støtte til interesseorganisasjoner for næringslivet.

Kommunedirektøren har hatt gjennomgang av rapporten og finner at utredningen som ble gjort for snart ti år siden, fremdeles er egnet til å presenteres som alternative organisasjonsmodeller også denne gangen.

Nedenfor er de alternative organisasjonsmodellene Essensi AS la frem i rapport for Kommunestyret i mars 2015. I oppstillingen og beskrivelse av alternative organisasjonsformer med deres fordeler og ulemper, har kommunedirektøren gjort egne vurderinger ut fra dagens situasjon og regelverk, men alternativene er de samme som fra 2015.

Alternative modeller	Forutsetninger	Fordeler	Mulige ulemper
1. Kommunalt Foretak KF (dagens løsning)	Eid av kommunen. Finansieres primært via kommunale budsjetter. Kommunestyret er «generalforsamling».	Fristilt fra kommunen – men likevel en organisatorisk og juridisk nærhet. Nær kopling til kommunal og politisk ledelse. Gir mulighet for å bygge egen profil og identitet på næringsorganisasjonen. Næringslivet kan involveres og tilføre kompetanse gjennom styre og prosesser. KF har lav etablerings- og avviklingskostnad.	Ikke tilstrekkelig oppfølging av internkontroll og forvaltningen som tilligger også KF, jf. kml. Kan bli oppfattet å ikke være en del av kommunen? Må balansere det å være brobygger og utfordre kommunen. Rammer påvirkes av politisk ledelse (valgperiode) og kommunal økonomi. Til dels kompleks rapporteringsveier (styre/formannskapet/ kommunestyre/ kommunedirektøren).
2. Aksjeselskap	Eiere kan være kommunen med 100%, eller delt eierskap med andre, f.eks. næringslivet. Styret velges av aksjonærene. Ansvar og roller framgår av aksjelovent, også for daglig leder.	Tydelig for omgivelsene, kan fremstå som enda mer «forretningsorientert» og tettere på næringslivet. Klart og kjent lovverk for et AS, avklarte roller. Tydelig og personlig ansvar for eiere, styre og daglig leder. Næringslivet kan involveres aktivt og tilføre kompetanse via eierskap, styre, el. a. Egnet til å også forvalte investorkapital. Kan stå friere ovenfor lover og regler som gjelder for kommunal virksomhet, eks. innkjøp og innsyn. Begrenset økonomisk ansvar for eiere. Godt egnet ved flere eiere.	Avstand mellom politisk ledelse og selskapet kan gi svakere politisk forankring. Finansiering av driften kan være en utfordring. Kommunalt tilskudd kan ikke gis, vil være konkurransevridende, jf. lov om offentlige anskaffelser Hvem fra næringslivet skal eventuelt være medeiere – dette er uavklart. Vil eventuell medeierskap gi inhabilitet for bedrifter? En viss kostnad ved etablering og avvikling av selskap.
3. Interkommunalt selskap (IKS)	Et mulig regionalt selskap, hvor flere kommuner i Salten samarbeider om næringsutvikling	Mange felles problemstillinger på tvers av kommunegrenser. Stordriftsfordeler ved samdrift. Økt «kjøttvekt kan gi tyngde» i saker og argumentasjon. Lettere å nå igjennom politisk på fylkesnivå og nasjonalt. Kan gi økt fokus på langsiktige og store felles utviklingsoppgaver.	Fauske blir «en av mange», og fokus på lokale bedrifter og etablerere kan bli mindre. Økt avstand til lokalt politisk og administrativ ledelse. Grunnlaget er ikke tilstede enda. Hvem er i så fall aktuelle medeiere?

Alternativer	Forutsetninger	Fordeler	Mulige ulemper
4. Ny enhet i Fauske kommunes administrasjon	Fauna og Planavd slås sammen til en felles ny enhet «Plan/næring og samfunnsutvikling» direkte underlagt kommunedirektøren.	Økt langsiktig fokus og kraft i store utviklingsoppgaver som Fauske-samfunnet står ovenfor. Mere ressurser og kompetanse internt ift. samfunnsplanlegging og – utvikling som er et område hvor kommuner har fått økt ansvar. Tett kopling til kommunen, både administrativt og politisk. Underlagt felles ledelse. Økt politisk forankring av oppfølging av næringsutvikling som en del av andre kommunale planer. Større nærhet til ordfører, og Fauna kan dermed yte mer støtte ved viktige politisk saker/påvirkning. Næringslivet har en felles dør inn til kommunen.	Kanskje en noe høyere terskel for etablerere/bedrifter å kontakte byråkratiet. Rollen som «brobygger» og pådriver mellom næringsliv og kommune svekkes. Manglende eierskap hos næringslivet. Større avstand til bedrifter? Vanskelig å opprettholde dagens organisasjonskultur i Fauna?
5. (NY) Hybridløsning mellom KF og kommuneadm. Kommune- direktør/ ledergruppen Innovasjon og utvikling Plan og næring	Denne modellen er en hybrid mellom KF og kommunal avdeling, og da deler nærings-selskapet og kommunen på en administrativ ressurs som benyttes bl.a. til saksbehandling og koordinering.	Denne løsningen gjør at nærings-selskapet ikke trenger å bruke ressurser på saksbehandling og personalforvaltning, men ha fullt fokus på næringsutvikling. I tillegg får nærings-selskapet en direkte vei inn i den kommunale administrasjonen og en ressurs i kommunen som tar seg av nærings-selskapets behov og kanalisere henvendelsen direkte til riktig avdeling/person i kommunen. Les mer om denne modellen under.	

2.1.1 Nærmere beskrivelse av hybrid organisasjonsmodell (ny)

Kommunedirektøren har undersøkt om det finnes nye måter å organisere, effektivisere og få til enda bedre samhandling og kommunikasjon mellom fauske kommune og kommunens nærings-selskap. Organisasjonsmodellene som er beskrevet vil man finne igjen i mange kommuner. Et av funnene fra 2015, jf. den nevnte rapporten fra Essensi i 2015, står seg også i dag når de skriver at menneskene og samhandlingen mellom nærings-selskapet og kommunen er det viktigste for å lykkes med næringsarbeidet. Hvordan selskapet er organisert er mer en praktisk tilnærming for å optimalisere samhandling, hensiktsmessig bruk av kompetanse og ved å hente flere synergier enn i dag – til det beste for Fauske kommune.

Kommunedirektørens undersøkelser har resultert i utvikling av en 5. modell for organisering av næringsarbeidet – en *hybrid løsning* mellom Fauna FK og kommuneadministrasjonen. Denne modellen styrker samhandlingen og kommunikasjonen mellom næringssselskapet og kommunen på en enda bedre måte enn dagens organisering som KF, og/eller organisering som kommunal avdeling.

I hybrid-modellen deler næringssselskapet og kommunen på en administrativ ressurs med forvaltningskompetanse. Denne løsningen gjør at næringssselskapet ikke har behov for å bruke særlig med ressurser på saksbehandling, internkontroll, administrasjon, koordinering med planavdelingen, osv, og dermed kan næringsarbeidet ha fullt fokus. I tillegg får næringssselskapet en direkte vei inn i den kommunale administrasjonen og en ressurs i kommunen som tar seg av næringssselskapets administrative behov og bl.a. koordinerer aktiviteter direkte til riktig avdeling/person i kommunen. Kommunedirektøren får den samme ressursen, men da motsatt vei, inn i næringssselskapet. Erfaringen viser at en slik løsning er formålstjenlig, og for eksempel ble behovet godt synlig i forbindelse med Postens flytteplaner fra Fauske. Det er når det er større saker av strategisk og overordnet betydning at dette blir tydeligst. Disse overgripende sakene blir det flere av i nær framtid og for øvrig videre i framtiden, særlig om vi skal ta ambisjonene og planene i Sulitjelma på alvor. Videre er det behov for planfaglig kompetanse i flere av prosjektene/planprosessene som ligger foran med satsningene i Sulitjelma, både med hensyn til safirproduksjon og Nye Sulitjelma Gruver. Denne plan,-kart- og saksbehandlerkompetansener finnes først og fremst i Plan og næringsavdelingen i kommuneadministrasjonen.

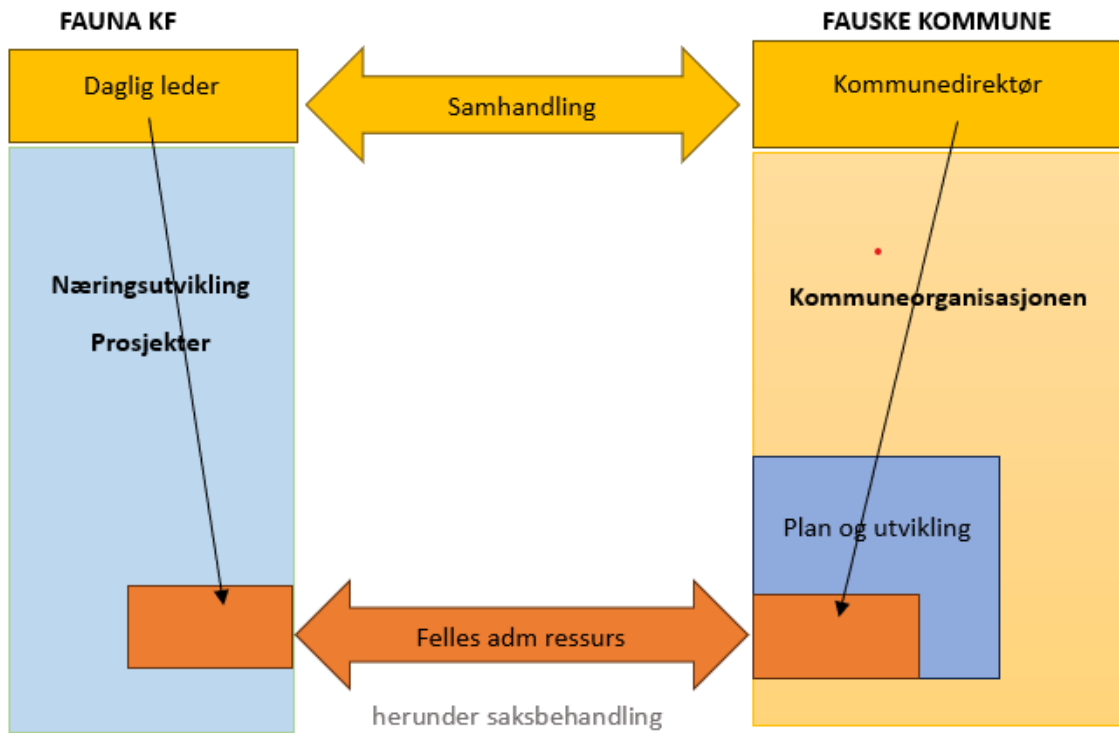
Erfaringen viser også at ressurser i planavdelingen ofte bistår leder i Fauna med saksopplysninger, kartinformasjon, m.v. Og administrasjonen bistår Fauna med forvaltningsoppgaver. Med en hybrid modell kan en dedikert saksbehandler/koordinator benyttes i næringsutviklingen, bidra med planfaglig kompetanse, forvaltningskompetanse – der denne saksbehandleren er etablert i et fagmiljø. Summen av dette vil styrke kommunens plan og næringsarbeid.

Saksbehandlerstillingen som fra tidligere er etablert i Fauna, står per tiden ubesatt etter at vedkommende som hadde stillingen sluttet. Saksbehandler i Fauna har ikke vært, slik det var tidligere, deltakende i et saksbehandlermiljø der felles ressurser kan være til hjelp for hverandre med felles læring og utvikling, og der de kan spille på hverandres styrker. Det er denne stillingen som er tenkt å inngå i en hybrid løsning. Saksbehandling etter søknader til næringsfondet vil også tilfalle stillingen, som i dialog med daglig leder fremmer sak til politisk behandling.

Utøvelse i praksis: løsningen i praksis er at saksbehandler kan være halvparten av tiden i avdeling for plan og næring, og den andre delen i næringssselskapet. Løsningen kan være tilnærmet lik som for kommunikasjonsrådgiver som utfører delt tilstedeværelse både hos Fauna og i kommuneadministrasjonen. Finansiering av stillingen: som tidligere, av Fauna. Denne hybridmodellen forutsetter at Fauna fortsatt er organisert som et kommunalt foretak og således er en del av kommunen som juridisk enhet.

Fauna som kommunalt foretak, utløser rettigheter for oppfølging av KF fra kommunedirektøren (beskrevet over) og daglig leders forpliktelser til samhandling med kommunedirektøren.

Hybrid modellen som er beskrevet kan illustreres slik:



Hybridmodellen er presentert både for styret og daglig leder i Fauna KF.

3. Roller, ansvar og samhandling Fauna KF og kommunedirektøren

Fauna KF har etter regelverket en selvstendig stilling, men er samtidig underlagt de samme regler som kommunen gjennom kommuneloven. Fauna KF er også en del av Fauske kommune som juridisk enhet. Dette skaper et nødvendig behov for samhandling, kontakt og utveksling av informasjon om pågående saker.

Kommunen (kommunestyrets) samhandling med næringssselskapet er avhengig av hvordan næringsarbeidet er organisert. Med utgangspunkt i Essensi sin rapport fra 2015, men som er oppdatert under, kan samhandlingen fremstilles slik:

Faktor	Kommunalt foretak	Kommunal avdeling	Hybrid modell	Aksjeselskap	Interkommunalt selskap
Eiere	Begrenset til kommune	Del av kommunen	Begrenset til kommune / liten del av kommunen	Mange	Begrenset til kommunen
Eier innflytelse	Stor. Kommunestyret kan utpeke og avsette styret når det ønsker	Stor. Kommunestyret bestemmer. Kommunedirektør er adm. leder	Stor. Kommunestyret kan utpeke og avsette styret når det ønsker.	Stor, men må utøves gjennom generalforsamling	Deltagende kommuner her begrenset instruksjonsmyndighet
Eier forpliktelse	Meget stor. Kommunen hefter for KF sin finansielle situasjon	Meget stor. Del av kommunen.	Meget stor. Kommunen hefter for KF sin finansielle situasjon	Liten. Begrenset til aksjekapital	Meget stor, og skal reguleres gjennom en samarbeidsavtale
Styret	Makt iht. kommuneloven kap. 9	Kommunestyret og formannskapet kan delegere makt, men de vil uansett være ansvarlig	Makt iht. kommunelovens kap. 9	Personlig ansvar	Makt iht. kommunelov
Innsyn	Stor. Underlagt offentlighetsloven	Offentlighetsloven gjelder	Stor. Underlagt offentlighetsloven	Liten. Aksjelovens bestemmelser om rapportering	Stor. Underlagt offentlighetsloven
Mulighet for partnerskap	Nei. Kommunen er eneeier	Nei. Dette er kommunen	Nei. Kommunen er eneeier	Stor. Alle kan bli eiere	Partnerskap for involverte kommuner

Organisering næringsarbeidet gjør at kommunikasjon og samhandling mellom kommunestyret og næringssselskapet må følge det som gjelder for den aktuelle organisasjonsformen.

3.1 Kommunedirektørens rolle i kommunalt foretak

Fauske kommune har valgt organisasjonsformen kommunalt foretak. Fauna KF er opprettet etter vedtak i kommunestyret med hjemmel i kap. 11 i daværende kommunelov (2006).

Reglene om kommunale foretak er regulert i kap. 9 i den nye kommuneloven som trådte i kraft 1. januar 2020.

Det innebærer at kommunedirektøren har noen rettigheter etter kommunelovens kap. 9 når det gjelder selskapet. Foretaket er en del av kommunen juridisk, og kommunedirektøren har en rolle i at foretaket opptrer i henhold til kommuneloven. Rent praktisk foregår dette gjennom dialog med foretakets daglige leder og styret.

Kommunedirektøren er av den oppfatning at det må være en god dialog mellom kommunen og foretaket, for at både kommunen og foretaket skal fungere best mulig til felles nytte.

Kommuneloven gir kommunedirektøren rett til å gripe inn overfor foretaket i saker som skal legges frem for kommunestyret. Saker som legges frem for kommunestyret skal oppfylle kravene til kommunal saksbehandling. Kommunedirektøren er ansvarlig for at dette kravet er oppfylt og det er derfor viktig at kommunedirektøren direkte gjennom loven har en mulighet for å kvalitetssikre saker fra foretaket, før de legges frem for kommunestyret.

Kommunedirektøren har også rett til å stoppe iverksettelsen av vedtak styret i foretaket har gjort, og legge slike saker frem for kommunestyret. Bestemmelsene i kommuneloven kap. 9 om kommunedirektørens rettigheter følger av at foretaket er en del av kommunen som juridisk enhet, og at foretaket ikke skal kunne forplikte kommunen ut over det kommunestyret har vedtatt.

Kommunedirektøren har etter kommuneloven § 25 et ansvar for å sikre at lover og forskrifter følges, herunder også at KF drifter etter reglene i kommunens virksomhet.

3.2 Internkontroll i Fauna KF

Fauna KF er underlagt bestemmelsene i kommuneloven (ref. vedtektene). Dette innebærer også at bestemmelsene om internkontroll gjelder for Fauna KF.

Med organisering som kommunalt foretak er det daglig leder som skal sørge for internkontrollen. Daglig leder skal også sørge for dokumentasjon av internkontrollsystemet i foretaket og avlegge en årlig rapport til styret i KF.

Internkontrollen skal sikre at Fauna KF følger lover og forskrifter og driver sin virksomhet slik kommunestyret har bestemt og hindre at avvik oppstår, og eventuelt oppdage og korrigere avvik. Bruk av næringsfondet vil være et sentralt punkt for internkontrollen. Daglig leders rapport til styret i KF'et om internkontrollen, vil være en naturlig del av den informasjonen som kommunestyret får fra foretaket.

Kommunedirektøren har ikke funnet at det er utarbeidet en systematisk beskrivelse av internkontrollen, tilpasset Faunas virksomhet, eller at det er lagt frem en internkontrollrapport for kommunestyret.

4. Økonomi Fauna KF

Fauna KF er i det alt vesentlige finansiert gjennom bevilgninger over det kommunale budsjettet. Det er kommunestyret selv som avgjør hvor mye av kommunens budsjett som årlig skal overføres til Fauna KF, til drift og prosjekter.

Kommunedirektøren er ansvarlig for å drifte kommunen i tråd med de budsjetter og bevilgninger kommunestyret gir. Det er også kommunedirektørens ansvar å overvåke driften og foreslå forbedringer, effektiviseringer og mulige innsparingstiltak. Det er naturlig at kommunedirektøren også er opptatt av økonomien i Fauna KF og overføringene til Fauna KF skal stå i forhold til den aktiviteten og de resultatene KFet har.

Overføringer til Fauna KF

Årlige direkte overføringer:

Overføringer til Fauna KF finansieres av konsesjonsavgift. Konsesjonsavgiften skal iht. vassdragsreguleringsloven § 17 benyttes for å fremme:

- a. reindriften i distriktet
- b. fisk, vilt og friluftsliv mv. i kommunen eller kommunene
- c. næring i kommunen eller kommunene
- d. særskilte formål, når dette i det enkelte tilfelle finnes påkrevd av allmenne hensyn eller for å ivareta private interesser som blir skadelidende.

Av disse er det i henhold til vedtekter for Fauske kommunes næringsfond bestemt at konsesjonsavgiften fortrinnsvis skal anvendes til næringsformål. Det kommunale næringsarbeidet foregår hovedsakelig gjennom Fauna KF, som tildeles et årlig driftstilskudd.

	2020	2021	2022
Konsesjonsavgift	- 5 700 000	- 5 700 000	- 5 900 000
Driftstilskudd Fauna	2 700 000	2 700 000	2 700 000
Midler til næringsformål (brukt/avsatt)	3 000 000	3 000 000	3 200 000

Differansen mellom konsesjonsavgiften og driftstilskuddet til Fauna KF blir benyttet til andre næringsformål, som tilskudd til næringslivet. Ubenyttede midler er avsatt på bundet fond.

Næringsfond	31.12.2022
Saldo i regnskap	7 600 000
Vedtatt reserverte midler	5 700 000
Disponibelt beløp	1 900 000

I tillegg til årlige direkte overføringer fra det kommunale budsjettet leverer Fauske kommune økonomitjenester til Fauna KF. Dette faktureres Fauna KF 75 000 årlig for. Fauna KF benytter også noe kommunale tjenester innen disse områdene:

- Plankompetanse, kart, m.v og saksopplysninger/behandling
- Personaltjenester
- Merkantil hjelp.

Det kan også forekomme uspesifisert timebruk ved henvendelser av ulikt slag fra Fauna KF, eller direkte henvendelser fra næringsaktører formidlet via Fauna KF.

5. Kommunedirektørens anbefaling

Fauna viderefører organiseringen som kommunalt foretak uten endringer i vedtektene.

Kommunedirektøren anbefaler en styrking av samhandling, oppgaveløsning og felles kompetansedeling (Fauna og kommuneadm.) knyttet til næringsarbeidet etter det som over er beskrevet som modell 5 – en hybridløsning. Hybrid organisering anbefales å gjelde fra 01.01.2025.

Kommunen og Fauna KF deler en administrativ ressurs lokalisert i kommunen under plan og næringsavdelingen, men som vekselvis har tilstedeværelse i Fauna KF miljøet og i kompetansemiljøet i plan og næringsavdeling. Denne ressursen tar seg av Fauna sitt behov for saksbehandling, plankoordinering og sekretærfunksjon i forbindelse med politisk behandling av saker fra Fauna. Fauna spisser sin aktivitet mot næringsutvikling. Plankompetanse og saksbehandlingskompetanse skal kommunedirektøren kunne tilby.

Kommunikasjon og samhandling mellom Fauna KF og kommunedirektøren (KD) må videreutvikles og formaliseres. Prinsipp om tidlig kontakt etableres, samtidig som KD rutinemessig får invitasjon til samtlige styremøter som observatør. KD får tilsendt innkallingen til styremøtene i Fauna KF med saksliste og saksfremstillingene.

Deltakelse som observatør i styret er formålstjenlig av flere grunner; 1) bidra til styrket og forbedret oppfølging av kommuneplanens samfunnsdel og etter hvert ny arealdel (forbedret link mellom plan og strategier, næringsarbeidet og at KD lettere kan prioritere og disponere administrative ressurser når KD kjenner sakene), 2) styrket internkontroll, jf. kommuneloven § 25, 3) ivareta hybrid løsning på en best mulig måte, og 4) med bakgrunn i at styremøtene i kommunalt foretak følger prinsippet om meroffentlighet, jf. offentleglova kan KD følge styremøtene. Offentlighetsloven gjelder all tradisjonell forvaltning, som departement, kommuner, fylkeskommuner og selskaper med offentlig eierskap.

Fauna KF er ikke en egen juridisk enhet og er dermed underlagt de samme reglene som øvrig kommunal virksomhet. Kommunedirektøren erfarer at Fauna, i større grad enn i dag, må oppfylle sine plikter etter forvaltningsloven, kommuneloven og etterleve bestemmelsene om internkontroll.

FAUNA KF

Historikk:

Fauna KF ble etablert som kommunens næringssselskap i 2005. Fauna KF skal etter vedtektene jobbe med næring og statsutvikling i Fauske kommune.

Fauske kommunestyret har vedtatt en eierskap strategi for Fauna KF. Denne sammen med handlingsplan er ledende for det arbeidet Fauna skal utføre.

I disse dokumentene står det hvilke roller Fauna som kommunalt foretak har og hvilke oppgaver som er tillagt foretaket. I dette ligger det også hvilke avklaringer som må gjøres mellom politikk, administrasjon og Fauna KF.

I 2015 hadde Fauske kommune med daværende rådmann en større evaluering av Fauna og næringsarbeidet i Fauske kommune.

Sentrale spørsmål som ble besvart i evalueringen da var:

- 1) Basert på driften pr i dag og hittil:
 - a. Har Fauna arbeidet med «riktige oppgaver» jfr. formål og mandat for foretaket?
 - b. Er Fauna riktig organisert?
 - c. Har Fauna bidratt til resultater jfr. intensjoner med foretaket?
- 2) Hvordan bør Fauna/næringsarbeidet i Fauske utvikles videre?
 - a. Hva kan forbedres ift. oppgaver?
 - b. Hvordan bør arbeidet organiseres?

Hovedkonklusjoner i 2015 var som følger:

- a) Fauna har arbeidet med **oppgaver** som ligger innenfor vedtatt mandat i formål (vedtekter) og strategi (strategisk plan/SNP).

Forslag til videreutvikling av arbeidsområder er:

- Økt fokus på næringsutvikling (fremfor stedsutvikling).
- Økt fokus på arbeid med akkvisisjon/lokaliseringer til Fauske.
- Vurder å påta seg større oppgaver innen kommunal samfunnsutvikling i Fauske.
- Enkelte foreslår at Fauna bør forvalte hele næringsfondet.

- b) **Dagens organisasjonsmodell som kommunalt foretak synes hensiktsmessig og er foreslått videreført av et stort flertall. Dette er veid opp mot alternative modeller som enhet internt i kommunen, aksjeselskap og interkommunalt selskap.**

Forbedringsforslag til organisering og styring er:

- Økt politisk forankring av strategiplan/SNP
- Forbedret dialog og flere møtepunkter mellom Fauna og politisk ledelse (både formannskap og kommunestyre).
- Styresammensetning med 1 eller 2 politiske representanter kan vurderes som et supplement til momenter nevnt ovenfor. Hovedkriterium bør være kompetanse.
- Faunas kompetanse kan videreutvikles med fokus på forretningsforståelse, prosjektutvikling, strategisk nettverk og plankompetanse.

Eventuelt øke basisbemanningen/finansieringen slik at selskapet kan arbeide enda mer langsiktig og er mindre sårbart.



- c) Fauna synes å ha skapt resultater, selv om det er vanskelig å vurdere foretakets bidrag til de overordnede effektmål med vekst i arbeidsplasser og befolkning.

Det anbefales at Fauske kommune tydeliggjør sine forventninger til Fauna, og at Fauna strekker seg enda mer etter hovedmålet med å skape nye arbeidsplasser. Samt dokumenterer og synliggjør bedre hvilke resultater deres arbeid bidrar til.

Noen tiltak og utvikling i perioden 2020-23:

- Strategiplan er utviklet og tydeliggjort og i 2021 erstattet med eierskap strategi (2021-24) som er politisk vedtatt av kommunestyre juni 2021 og fungerer som Fauske kommunes strategiske næringsplan
- Statusorientering i formannskap min. 1 gang pr. år der styret i Fauna og daglig leder orienterer formannskap utover dette blir formannskap og politisk ledelse orientert ved aktuelle saker. (Sist gjennomført juni 2023)
- Orientering i kommunestyre ved fremlegging av årsberetning og årsregnskap.
- Legger frem Faunas handlingsplan (2023-24) med tydelig fokus på oppgaver og prosjekt det jobbes med. Handlingsplan vil være en operasjonalisering av eierskap strategien og samsvarer godt med hovedtrekkene i samfunnsplan. Meget god dialog med formannskapet i denne perioden. (sist lagt frem i formannskap feb. 2023)
- 2-3 faste statusmøter med ordfører og varaordfører der styreleder og daglig leder orienterer om status. I tillegg jevnlig dialog med ordfører/varaordfører
- Stiller i ledergruppa til kommunedirektør ved behov.
- Faste møter med leder av planutvalget og kommunalsjef plan (nå enhetsleder) 1-2 ganger pr. mnd
- Tydelig satsing på bransjenettverk for å samhandle etablering av kraftforedlende industri. Koordinere kommunikasjon og dialog. Jevnlige møter med kraftprodusenter og nettleverandører. (SKS, Siso energi, ISE og Arva)
- Tett oppfølging og dialog med NSG, Arctic Sapphire, Ebner group, Industriparker, Balvatn reinbeitedistrikt. Bruker aktivt nettverk nasjonalt og internasjonalt i disse prosesser
- Oppfølging av Reiselivsnæring og Sulis som reiselivsdestinasjon herunder Sulis filmen.
- Aktiv utvikling av nettverksbygging regionalt, nasjonalt og globalt
- Samhandling med hele Salten region
- Utarbeidelse av Indeks Fauske
- Opprettet nettverk mot industrimiljø i Rana og Ofoten
- Tett dialog med Bodøregionens utviklingsselskap (BRUS)
- Aktiv pådriver i næringsnettverket i Salten



Styrets leder har orientert styret om samtaler og dialog med kommunedirektør der det er kommet innspill på ulike modeller for å organisere næringsarbeidet på. Dette gjelder bla;

- Et spisset Fauna KF som har et sterkt fokus på næringsutvikling og der administrative oppgaver og økonomi/regnskap ivaretas av kommunen. *(Dette skjer i stor grad i dag da vi faktureres for økonomi og regnskapstjenester fra Fauske kommune)* Slik styret ser det må Fauna ha oversikt og anvisning av bilag også i fremtiden. Administrative oppgaver som koordinering av næringsaktivitet, nær kontakt med næringslivet og igangsetting av ulike næringstiltak ligger hos Fauna KF slik som dagens organisering er.

- Så er det lansert en tanke om at Fauna kan etablere kontorer i det gamle rådhuset. Dette som en del av strategien «eie heller enn leie» for å utnytte kommunale bygg.
Sistnevnte hadde vi oppe som styresak i Fauna 26. mai. Uten å ta alle detaljene var konklusjonene disse; Huseier imøtekom oss og gikk ned fra 8 mnd oppsigelse til 3 mnd. Styret ønsker heller ikke noen lang husleiekontrakt som den vi hadde, men en kortere som er maks 2-3 år. Men det må uansett lages en kravspesifikasjon pluss en tilbudsrunde der man vurderer flere alternative lokasjoner. Her er pris og funksjonalitet viktige barometer. Utpå høsten vet vi mer om status også for rådhuset og ikke minst kostnadsbilde. Styret vil også i løpet av september vært på ulike befaringer av lokasjoner slik at beslutningsgrunnlaget skal være godt.

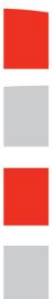
- Dette er uansett prosesser som vil ta litt tid å lande. Når det gjelder organisatorisk modell er kommunedirektøren innstilt på en hybrid av en KF-modell, noe som fremstår som en fornuftig løsning, men må dette må spesifiseres mer. Det finnes andre varianter som godt kan fungere, men de krever nok et bedre grunnarbeid (f.eks. AS-modell der finansiering må være avklart). Det vil i praksis si visse endringer fra i dag – som i hovedsak går ut på det som er beskrevet over (tjenester/støttefunksjoner insourches til kommunen). Styret i Fauna vil påpeke at det og kan ligge utfordringer ved en hybrid løsning. I eierskap strategien er det tydelig belyst Fauna sin rolle og hvilke ressurser som må ligge til grunn for at man kan løse de oppgaver man er satt til å utføre. Det er et felles ansvar for Fauna som selskap og Fauske kommune som eier at Fauna har adekvate ressurser for å gjennomføre strategien.



Avsluttende oppsummering fra Styret i Fauna KF; Ser ut til å være mange ubesvarte spørsmål som må løses før dette er oppe og går, ikke minst finansiering.-Skal man organisere næringsarbeidet i Fauske gjennom et AS er dette en prosess som krever godt gjennomarbeid vurderinger og analyse i tett samarbeid med næringslivet for å sikre gode økonomiske og menneskelige ressurser som kan bygge og drifte en ny organisasjon. Det styret i Fauna ser i 2023 og på bakgrunn av tidligere rapporter og evaluering fungerer KF modellen godt. Fauske er inne i en tid med stor aktivitet og mulighetsrommet for større etableringer av kraftforedlende industri er høyst reell. Viktig at vi har god kontinuitet og videreføre det arbeidet som vi er i gang med. Her kreves det en fortsatt god og tett dialog mellom styret i Fauna og den politiske ledelsen.

Der vi ellers ser utfordringer etter pandemi og krig i Europa har næringslivet i Fauske hittil greid seg tilfredsstillende og har bra ordretilgang i hele 2023. Når utfordringer blir store rundt oss merkes konkurransen om verdiskapning og etablering av arbeidsplasser. Tiden er etter vårt syn ikke inne for å bruke energi på større organisatoriske endringer, men heller sette all kraft og økonomiske ressurser inn for å styrke næringsarbeidet i Fauna, noe som også ligger godt forankret i eierskap strategien som ble enstemmig vedtatt av kommunestyret i 2021. Enhver organisasjon har styrker og svakheter. Fauna KF er meget bevisst på hvor vi kan styrke vårt arbeid og hvilken kompetanse som må styrkes får å nå våre mål. Dette jobbes det kontinuerlig med. Ressursene vi sitter på i dag blir utnyttet maksimalt ut ifra de økonomiske rammer vi har. Kommunestyret har vedtatt (14.12.22) at Fauna skal få økt økonomisk rammer for å styrke kompetansen innen kraftforedlende industri og mineral. Ansettelsesprosessen er gjennomført og ny medarbeider som næringsutvikler tiltrer 1. september 2023. Som tidligere nevnt er det de siste årene laget gode rutiner for kommunikasjon og informasjonsutveksling mellom politiske og administrativ ledelse og Fauna KF. Tilbakemeldingene er at vi er i en god prosess og Fauna jobber aktivt for fortsatt og utvikle den gode dialogen som man ønsker å ha.. Erfaring fra «beste praksis» innen organisering av næringsarbeid viser at det ikke er valg av organisasjonsmodell som er avgjørende for om man lykkes med å skape lokal vekst. Det mest avgjørende er enkeltpersoner og kvalitet på samhandling lokalt og regionalt. Det betyr at gjensidig tillit, å **«spille hverandre god»** og evne til å «snu seg ift muligheter som oppstår», internt og eksternt, har størst betydning for å skape fremtidig vekst i Fauske. **Sett utfra styrets ståsted er dette områder vi har jobbet bevisst med og har hatt godt utviklingsfokus på de siste årene.**

Styret Fauna KF



VEDTEKTER FOR FAUNA KF

(NÆRINGS- OG STEDSUTVIKLING I FAUSKE)

§ 1 Foretakets navn er Fauna KF

§ 2 Foretakets formål er:

- Fauna skal være en profesjonell førstelinje overfor bedrifter og etablerere i kommunen. Foretaket skal besitte kompetanse/kapasitet til å være et effektivt bindeledd med det regionale/nasjonale virkemiddelsystemet.
- Fauna skal være en profesjonell og god prosjektorganisasjon, som er i stand til å påta seg tyngre utviklingsoppgaver. Fauna skal kunne påta seg utviklingsoppgaver i regional sammenheng og i samarbeid med de andre Salten-kommunene og fylkeskommunen.
- Foretakets strategisk plan skal rulleres hvert fjerde år, og inneholde målrettede strategier og tiltak for næring og stedsutvikling i Fauske.
- Foretaket skal utvikle nye arbeidsplasser gjennom eksisterende næringsliv og nyetablering.
- Identifisere og nyttiggjøre seg av midler fra private og offentlige finansieringskilder.

§ 3 Foretaket har sitt forretningskontor i Fauske kommune

§ 4 Kommunestyret i Fauske oppnevner styret, styrets leder og nestleder. Styret består av 5 medlemmer og 2 varamedlemmer. Styret sammensetning velges for 1 og 2 år. Godtgjørelse i henhold til vedtak i kommunestyret.

§ 5 Styret ansetter daglig leder og fastsetter lønns- og arbeidsvilkår

§ 6 For øvrig gjelder kommunelovens bestemmelser om kommunale foretak.

Vedtatt i kommunestyret den 11.02.2010, sak 007/10 med endringer 21.05.2015, sak 39/15 og 19.05.2016, sak 113/16 .



Nærings- og stedsutvikling i Fauske



EVALUERING AV FAUNA KF

Foretak for steds- og næringsutvikling i Fauske

Utført på oppdrag for Fauske kommune.

Bodø, 2. mars 2015.

Berit A. Laastad, partner/daglig leder,
Essensi as



INNHold

INNHold	1
SAMMENDRAG	2
1. INNLEDNING	4
1.1 Bakgrunn	4
1.2 Mål og metode for evalueringen.....	5
2. OM FAUNA KF.....	6
2.1 Formål og utvikling av Fauna KF	6
2.2 Organisasjon og ressurser.....	7
2.3 Strategisk plan for steds- og næringsutvikling	8
3. VURDERINGER AV DAGENS FAUNA KF.....	9
3.1 Arbeider Fauna med «de riktige tingene»?	9
3.2 Er Fauna riktig organisert?.....	12
3.3 Hvilke resultater har Fauna bidratt til?.....	16
4. FREMTIDEN FOR FAUNA.....	21
4.1 Arbeidsområder/oppgaver	21
4.2 Organisering	22
5. MIDLER TIL INTERESSEFORENINGER.....	24
6. ANBEFALT VIDERE ARBEID	25
VEDLEGG.....	26

SAMMENDRAG

Denne evalueringen av Fauna KF er bestilt av Fauske kommune ved rådmannen. Den er basert på vedtak i kommunestyre, og skal fremlegges for politisk behandling i mars 2015. Fauna er Fauske kommunes verktøy for steds- og næringsutvikling, og ble etablert (registrert) 1. januar 2006.

Sentrale spørsmål som er forsøkt besvart i evalueringen er:

- 1) Basert på driften pr i dag og hittil:
 - a. Har Fauna arbeidet med «riktige oppgaver», jfr. formål og mandat for foretaket?
 - b. Er Fauna riktig organisert ift. disse oppgavene?
 - c. Har Fauna bidratt til resultater jfr. intensjoner med foretaket?
- 2) Hvordan bør Fauna/næringsarbeidet i Fauske utvikles videre?
 - a. Hva kan forbedres ift. oppgaver?
 - b. Hvordan bør arbeidet organiseres?
- 3) I tillegg omfatter evalueringen jfr. vedtak i kommunestyre, en vurdering av Fauske kommunes «støtte til interesseorganisasjoner for næringslivet».

Evalueringen er basert på gjennomgang av sekundærdata og intervju av 27 personer som representerer Fauske kommune ved politisk og kommunal ledelse, Fauna ved styre, ledelse og medarbeidere, Fauske Næringsforum, et utvalg av lokale bedriftsledere, kunder av Fauna (etablerere og bedriftsledere), samt nærmiljøutvalgene i Valnesfjord og Sulitjelma.

Hovedkonklusjoner er:

- a) Fauna har arbeidet med **oppgaver** som ligger innenfor vedtatt mandat i foretakets formålsparagraf (vedtekter) og strategi (strategisk plan/SNP).

Forslag til videreutvikling av arbeidsområder er:

- Økt fokus på næringsutvikling (fremfor stedsutvikling).
- Økt fokus på arbeid med akkvisisjon/lokaliseringer til Fauske.
- Vurder å påta seg større oppgaver innen kommunal samfunnsutvikling i Fauske.
- Eventuelt få ansvar for å forvalte hele næringsfondet.

- b) Dagens **organisasjonsmodell** som kommunalt foretak synes hensiktsmessig og er foreslått videreført av et stort flertall. Dette er veid opp mot alternative modeller som en utviklingsenhet internt i kommunen, aksjeselskap og interkommunalt selskap.

Forbedringsforslag til organisering og styring er:

- Økt politisk forankring av strategiplan/SNP
- Forbedret dialog og flere møtepunkter mellom Fauna og politisk ledelse (både formannskap/næringsstyre og kommunestyre).
- Styresammensetning med en eller to politiske representanter kan vurderes som et supplement til momenter nevnt ovenfor. Hovedkriterium bør være kompetanse.
- Faunas kompetanse kan videreutvikles med fokus på forretningsforståelse, prosjektutvikling, strategisk nettverk og plankompetanse.
- Eventuelt øke basisbemanningen og finansieringen slik at selskapet kan arbeide enda mer langsiktig og er mindre sårbart.

c) Fauna synes å ha skapt resultater, selv om det er vanskelig å vurdere foretakets bidrag til de overordnede effektmål med vekst i arbeidsplasser og befolkning.

- Sysselsettingen i Fauske har økt i Faunas virketid med 333 personer, og befolkningstallet har økt med 71 personer i samme periode.
- Det er indikasjoner på at næringslivet i Fauske har hatt vekst i form av økt nyetableringer, omsetning og lønnsomhet (jfr. NæringsNM).
- Fauna arbeider med flere større prosjekter som indirekte kan ha medvirket til disse effektmålene. Samtidig viser statistikk av utvikling i nevnte effektmål har vært både positive og negative i Faunas virketid, så sammenhengen er uklar.
- Gjennomgående er det stor tilfredshet med Fauna sin førstelinjetjeneste.
- Foretaket har siden etableringen økt sin aktivitet målt i omsetning og medarbeidere, fra hhv ca kr. 2 til 6 millioner i omsetning og fra 1 til 5,5 årsverk.
- Fauna henter ca 30-50 % av sin finansiering fra eksterne kilder. Basisfinansiering fra Fauske kommunen er kr 2,4 millioner (via Næringsfondet).

Det anbefales at Fauske kommune tydeliggjør sine forventninger til Fauna, og at Fauna strekker seg enda mer etter hovedmålet med å skape nye arbeidsplasser, samt dokumenterer og synliggjør bedre hvilke resultater deres arbeidet bidrar til.

Når det gjelder spørsmålet om Fauske kommunes støtte til interesseforeninger for næringslivet, er den generelle tilbakemeldingen som vi registrerer at det er viktig og riktig å opprettholde denne. Politisk er saken mer omdiskutert.

- Forbedringsforslag er å tydeliggjøre hva midlene skal gå til, samt at mottaker gir en tilbakemelding på bruken av midlene.

I det videre arbeidet med utvikling av Fauna KF og næringsarbeidet synes dette viktig:

- ✓ Tydeliggjør eiers forventninger og ambisjoner for Fauna og deres arbeid.
- ✓ Avklar valg av fremtidig organisasjonsmodell.
- ✓ Gjennomføre valg av styre jfr vedtektene.
- ✓ Innføre bedre rutiner for dialog og møter mellom politisk ledelse og Faunas ledelse.
- ✓ Ruller og videreutvikle mål og ny strategisk plan (SNP) for 2016-2019. Prosessen må involvere og bidra til eierskap hos politisk og administrativ ledelse, samt lokalt næringsliv.
- ✓ Følg opp SNP som en sentral del av kommunens delplaner.
- ✓ Utvikle foretaket videre i samsvar med strategiske valg. Herunder videreutvikle organisasjon, kompetanse, nettverk, oppgaver og synliggjøring av resultater.

Erfaring fra «beste praksis» innen organisering av næringsarbeid viser at det ikke er valg av organisasjonsmodell som er avgjørende for om man lykkes med å skape lokal vekst.

Det mest avgjørende er **enkeltpersoner og kvalitet på samhandling lokalt**. Det betyr at gjensidig tillit, å «spille hverandre god» og evne til å «snu seg ift muligheter som oppstår», internt og eksternt, har størst betydning for å skape fremtidig vekst i Fauske.

1. INNLEDNING

1.1 Bakgrunn

Fauna Kommunale Foretak er Fauske kommune sitt verktøy for steds- og næringsutvikling i Fauske. Denne evalueringen er basert på beslutning i formannskapet i Fauske kommune, som i sak 106/14 den 1.12.2014 vedtok følgende:

«Formannskapet ber rådmannen innen 26.3.2015 legge frem en sak for formannskap og partsammensatt utvalg, en evaluering av Fauna med henblikk på fremtidig organisering, oppgavefordeling og bemanning, samt støtte til interesseorganisasjoner for næringslivet. Det settes av inntil kroner 100.000 fra Formannskapets disposisjonskonto til evalueringen.»

Formannskap og kommunestyre i Fauske har tidligere i 2014 behandlet vurderingen av fremtiden til Fauna KF. I sak 45/14 den 22.05.2014 vedtok kommunestyret at:

*«1. Det oppnevnes en ny enhet benevnt plan/næring og samfunnsutvikling
2. Enheten etableres vha. ressurser i Plan og utvikling samt Fauna KF.
3. Rådmannen bes legge frem en sak for formannskap og partsammensatt utvalg om det videre arbeidet mht. organisering, oppgavefordeling og bemanning samt støtte til interesseorganisasjoner for næringslivet.»*

I rådmannens begrunnelse for forslag til vedtak i sak 45/14 fremkommer bl.a. at Fauske kommune er i en positiv utvikling og har sterkt behov for å understøtte og drive godt utviklingsarbeid. En egen enhet for samfunnsutvikling direkte underlagt rådmannen er antatt å gi synergier ved bl.a. langsiktig og systematisk planarbeid, felles ledelse, samt økt samhandlingen og gi næringsliv og befolkning et kontaktpunkt inn til kommunen. Videre fremgår det at enheten skal samle, styrke, og sikre Fauske kommunes fremtidige næringsutvikling og tilflytting. Næringslivet skal fortsatt sikres en enkel og ubyråkratisk førstelinjetjeneste. Det er en forutsetning at ingen fast ansatte skal sies opp som følge av etableringen av en ny enhet. Etableringen vil heller ikke medføre noen endringer i arbeidstakernes lønns- og pensjonsforhold. Vedtatte prosjekter vil løpe i henhold til avtale.

Som følge av vedtak om nedleggelse av Fauna KF og innlemmelse i Fauske kommune, ble det påbegynt prosesser med informasjon og individuelle samtaler med medarbeidere i Fauna. Dette arbeidet er stanset opp i etterkant av vedtak om evaluering av Fauna.

Denne evalueringen vil bl.a. inkludere vurdering av organisering av Faunas virksomhet som en ny enhet internt i kommunen, parallelt dagens organisering og andre alternative modeller.

1.2 Mål og metode for evalueringen

Denne evalueringen tar utgangspunkt i formuleringer i formannskapetets vedtak 106/14. Gjennom dialog med oppdragsgiver har vi avklart nærmer mål, omfang og bruk av metode.

Mål

Vi oppfatter at oppdragsgivers hovedmål med evalueringen er å bidra til en fremtidsrettet og god organisering, rolle- og oppgaveavklaring, ansvar, ressursbruk og samhandling mellom kommune, næringsapparat og næringsliv/lokalsamfunn, slik at Fauske kommune er en god pådriver og tilrettelegger for steds- og næringsutvikling lokalt/regionalt.

Vi forstår at målet med selve evalueringen er å gi svar på hvor godt Fauna KF fungerer jfr. intensjonen med foretaket, herunder organisering, roller og oppgaver. Evalueringen skal inkludere forslag til organisering av de oppgaver og roller som Fauna KF har, herunder evt. organisering som en del av rådmannens stab.

Problemstillinger

Evalueringen har både fokus på hvordan Fauna fungerer i dag, samt vil se fremover ift. hvordan bør næringsarbeidet organiseres og drives i årene som kommer. Sentrale spørsmål som stilles er:

- a) Dagens Fauna KF – hvordan fungerer dette jfr. intensjon med foretaket?
 - a. I hvilken grad arbeider Fauna med «de riktige tingene»?
 - b. I hvilken grad er Fauna riktig organisert?
 - c. I hvilken grad har Fauna bidratt til resultater?
- b) Fremtidens Fauna/næringsapparat for Fauske kommune – hvordan bør det være?
 - a. Sentrale oppgaver?
 - b. Organisering og bemanning?
 - c. Samarbeid - internt og eksternt?

Metode

Evalueringen er basert på:

- Gjennomgang av sekundærdata for å få et bilde av bakgrunn og fakta om foretaket. Herunder vedtekter, strategiplan, årsmeldinger, politiske vedtak/saksutredninger mv.
- Innsamling av primærdata i form av dybdeintervjuer med relevante aktører, for kvalitativ informasjon om vurderinger av dagens Fauna og fremtidig næringsarbeid.

Det er gjennomført intervju av i alt 27 personer. Disse representerer:

- Politisk ledelse i form av ordfører og opposisjonsleder.
- Kommunal administrasjon ved rådmann.
- Fauna KF ved styret/styreleder, daglig leder og ansatte.
- Næringsforeninger ved Fauske Næringsforum og Fauske Håndverk og Industriforening ved ledelse/styreledelse.
- Kunder av Fauna i form av brukere av førstelinjetjenesten.
- Ledere av sentrale bedrifter på Fauske.
- Ledere av nærmiljøutvalg i Valnesfjord og Sulitjelma.
- Leder av samfunnskontoret i Bodø kommune.

Intervjuene er gjennomført ved personlige møter, med unntak av nærmiljøutvalg som er intervjuet pr telefon. Det er utviklet en bred intervjuguide basert på hovedproblemstillingene. I vedlegg fremkommer en oversikt over intervjuobjektene.

Med bakgrunn i begrenset ressursramme er en supplerende elektronisk spørreundersøkelse til et bredt utvalg utelatt fra evalueringen.

2. OM FAUNA KF

2.1 Formål og utvikling av Fauna KF

Fauske Utviklings- og næringssselskap ble stiftet som kommunalt foretak 1.1.2006. Foretaket har senere skiftet navn til Fauna KF, og fra dagens vedtekter fremgår dette formålet i § 2:

- «Fauna skal være en profesjonell førstelinje overfor bedrifter og etablerere i kommunen. Foretaket skal besitte kompetanse/kapasitet til å være et effektivt bindeledd med det regionale/nasjonale virkemiddelsystemet.
- Fauna skal være en profesjonell og god prosjektorganisasjon, som er i stand til å påta seg tyngre utviklingsoppgaver. Fauna skal kunne påta seg utviklingsoppgaver i regional sammenheng og i samarbeid med de andre Salten-kommunene og fylkeskommunen.
- Foretakets strategisk plan skal rulleres årlig, og inneholde målrettede strategier og tiltak for næring og stedsutvikling i Fauske. Planen skal godkjennes av kommunestyret.
- Foretaket skal utvikle nye arbeidsplasser gjennom eksisterende næringsliv og nyetablering.
- Identifisere og nyttiggjøre seg midler fra private og offentlige finansieringskilder.»

Faunas hovedoppgave er å drive steds- og næringsutvikling i Fauske. Foretaket er kommunens førstelinjetjeneste ovenfor bedrifter og etablerere, og pådriver og høringsinstans i nærings saker. År 2015 er foretakets 10. driftsår.

Fauna ble etablert i samarbeid mellom Fauske kommune og lokalt næringsliv ved bl.a. Fauske Næringsforum. De første årene hadde foretaket en ansatt, daglig leder Asbjørn Olsen. I 2009 ble Fauna tildelt å arbeide med prosjektet «Stier med historie» som bygger på folkehelseprinsipper. Det ble da tilsatt en prosjektleder i over 3 år. Høsten 2009 ble det tilsatt ny daglig leder, og organisasjonen har gradvis vokst til dagens bemanning med to fast ansatte og pr tiden fire prosjektledere.

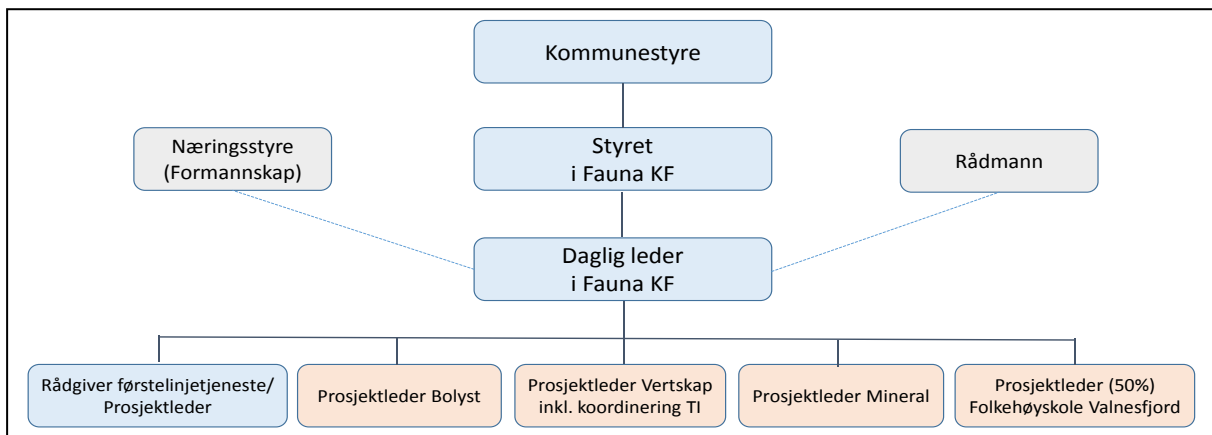
Styret skal iht. vedtektene bestå av minimum 5 medlemmer som velges for 1 og 2 år av gangen. Styret har bestått av nøkkelpersoner fra lokalt næringsliv. I perioden 2006-2010 besto styret av Harald Mellerud, (styreleder), Trine Stenvold, Karsten Nikolai Gundersen, Leif Magne Eggestad og Gry Janne Rugås. Fauske Næringsforening deltok i den første perioden i styremøtene (som støtte/observatør). Dagens styre ble valgt i 2010, og består av Tove Bushmann-Rise (styreleder), Geir Wenberg (valgt i 2009), Størker Bjørnstad, Iselin Marstrander og Mona M. Pedersen. Sistnevnte har av personlige årsaker bedt om å fratre for en tid tilbake.

Parallelt med etableringen av Fauna KF, har Fauske kommune hatt egen næringsetat. I 2010 skiftet plan- og næringsetaten navn til Plan og utvikling, og er i dag en del av avdelingen Plan og kommunalteknikk.

Det nevnes også at Fauske kommune har vært «omstillingskommune» på begynnelsen av 1990-tallet, og i den forbindelse ble selskapet Indre Salten Vekst AS etablert for å bidra til ny næringsaktivitet både i Fauske, Saltdal og Sørfold kommune. Selskapet var eid av de tre kommunene og Elkem Salten. Selskapet ble senere avvirket i sin daværende form.

2.2 Organisasjon og ressurser

Fauna KF er heleid av Fauske kommune, og organisert slik:



Foretaket rapporterer til kommunestyret som velger styre, og godkjenner strategisk plan for foretaket hvert 4. år. Denne inneholder målrettede strategier for næring og stedsutvikling jfr vedtektene. Kommunestyret behandler også foretakets årsmelding.

Formannskapet er «næringsstyret» i Fauske kommune, og disponerer Næringsfondet på kr 4,6 millioner. Fauna er kommunens fagetat på næring, og saksutreder saker til «næringsstyret». Slike saker kan omfatte søknader om tilskudd til egne kommunale prosjekter eller søknader fra lokalt næringsliv. Fauna disponerer en mindre beløp (ca 100-200' pr år) av Næringsfondet, for fordeling til etablererstipend og lignende støtte.

Daglig leder i Fauna KF er medlem av rådmannens sin ledergruppe, og deltar i ukentlige koordineringsmøter, samt månedlige ledermøter når dette er naturlig ut fra saksliste.

I Fauna er det pr dato seks medarbeidere, hvorav to prosjektstillinger utløper våren 2015. Av disse er to personer fast ansatt (basisbemanning):

- Daglig leder Kristian Amundsen som arbeider med næring- og stedsutvikling.
- Rådgiver/prosjektleder Heidi Zakariassen som arbeider med førstelinjetjeneste, ekstern prosjektledelse, web, samt noe regnskapstjenester mv.

I tillegg er det pr tiden fire personer ansatt i engasjementsstillinger:

- Prosjektleder Jens B. Kyed, ansvarlig for Vertskapsprosjektet (løper til 15.4.2015), herunder også koordinering av turistinformasjoner i kommunen, og samferdsel.
- Prosjektleder Roar Hansen, ansvarlig for mineralsatsingen i Fauske kommune (løper til minimum 1.9.2016).
- Prosjektleder Renate Solli, ansvarlig for Bolystprosjektet (løper til 15.1.2016). Hun er nytilsatt og overtok etter Bror Myrvang som sluttet ved årsskiftet.
- Prosjektleder Anne F. Stenhammer, ansvarlig for å lede arbeidet med etablering av folkehøyskole i Valnesfjord (50 % stilling inntil 1.5.2015).

Fauna sitt budsjett innarbeides i Fauske kommunes budsjett. Basisbemanningen, samt noe prosjektmidler, finansieres i sin helhet via midler fra Næringsfondet. Driftstilskuddet utgjorde i 2014 kr. 2,4 millioner. Prosjektene er i tillegg finansiert via eksterne midler. I Fauna er det opparbeidet overskudd gjennom flere år som er overført disposisjonsfond. Styret benytter dette primært til egenkapital ved finansiering av utviklingsprosjekter.

Fauna er lokalisert i sentrum av Fauske, i samme bygg som bl.a. Fauske Næringsforum.

2.3 Strategisk plan for steds- og næringsutvikling

Det er utviklet en strategiplan for perioden 2012-2015, denne avløste tidligere plan. Planperioden følger valgperioden. Strategiplanen fungerer som en strategisk næringsplan (SNP) for Fauske, og inkluderer strategi for utvikling av Fauna som foretak.

Strategien er utarbeidet på initiativ fra styret i Fauna, i samarbeid med foretakets ledelse og medarbeidere. Næringslivet trekkes inn for å gi innspill til viktige utviklings- og forbedringsområder for næringsutvikling i Fauske og Fauna. Strategien bearbeides via et eget strategiseminar hvor formannskap, deler av styret og ledelse i Fauna deltar. Endelig strategi vedtas av styret i Fauna, for deretter å godkjennes av politisk ledelse. Nedenfor presenteres et sammendrag av strategiplan for 2012-15, som ble vedtatt av kommunestyret i juni 2012.

Visjon:

- Vekst - via nærings- og stedsutvikling.

Verdier:

- I Fauna skal vi være **Fremtidsrettet, Aktiv, Utviklingsorientert, Næringsvennlig, Ambisiøs.**

Mål

Hovedmål:

- Bidra til vekst og økt sysselsetting i eksisterende og nye virksomheter ved aktiv stimulering og næringsvennlig tilrettelegging.
- Bidra til økt folketall ved stedsutvikling og aktiv profilering av muligheter i folkehelsekommunen Fauske.

Delmål:

- Primært skape vekst ved å stimulere til utvikling i **eksisterende næringsliv.**
- Godt og effektivt næringsarbeid til beste for næringslivet, med rask saksgang.
- Være pådriver og brobygger for god samhandling mellom næringsaktører og mot kommunen.
- Være en god førstelinjetjeneste for Fauske kommune - blant de beste i landsdelen
- Være en kompetent prosjektorganisasjon, som også påtar oss regionale utviklingsoppgaver.

Resultatmål:

- Fauske skal innen 2015 være blant de 20 beste i Nordland i NæringsNM og blant de 200 beste i landet (i 2011 er vi nr. 37 i fylket og nr. 335 i landet).
- Vårt arbeid skal bidra til økt tilflytting, spesielt i aldersgruppen 20-40 år (pr 2010 er det 2.125 el 22,5% i denne gruppen).

Prioriterte innsatsområder i strategiperioden 2013-15 er:

1. Nyskaping og entreprenørskap (hovedansvarlig Fauna)
 - I eksisterende og nye virksomheter
 - Også akkvisisjon, privat og/eller offentlig sektor
2. Kompetanseutvikling og samhandling (hovedansvarlig Fauna)
 - Styrke kompetansen i lokale bedrifter og bidra til tilgang på relevant fagkompetanse, spesielt av unge voksne
 - Styrke lokalt og regionalt samarbeid, i næringslivet – og mot kommunen
3. Synliggjøring av Fauske og våre fortrinn (hovedansvarlig Fauna)
 - Profilering/markedsføring/omdømmebygging mht. bosetting, besøk og næringsetablering
 - Posisjonering av kommune, næringsliv og Fauna
4. Infrastruktur og næringsvennlig tilrettelegging (hovedansvarlig Fauske kommune)
 - Videreutvikle infrastruktur for næring og bosetting
 - Næringsvennlig kommune
5. Attraktivt bosted (hovedansvarlig Fauske kommune)

I planen fremgår det at gjennomføring av strategien baserer seg på et samarbeid, hvor Fauna tar et hovedansvar for innsatsområde 1-3, mens Fauske kommune er hovedansvarlig for innsatsområde 4-5.

Strategiplanen med tilhørende handlingsplan rulleres årlig gjennom vedtak i styret i Fauna, og den er et viktig styringsredskap for foretakets aktiviteter jfr årsmeldingene. Fauna fremlegger en fyldig årsmelding med oppsummering av økonomi og aktiviteter som behandles av kommunestyret.

3. VURDERINGER AV DAGENS FAUNA KF

3.1 Arbeider Fauna med «de riktige tingene»?

Sammenheng mellom mandat og aktiviteter

Gjennom årene har Fauna arbeidet med en rekke oppgaver og prosjekter. Fra årsmeldinger trekker vi ut noen eksempler på sentrale aktiviteter som foretaket har arbeidet med de senere år:

Førstelinjetjeneste for etablerere:

- Herunder mottak og rådgiving, samt bistand til finansiering og etablering.
- Rekruttering og prosjektansvar (PA) for Start Opp Salten (PA de siste 2-3 år), et regionalt prosjekt for etablereropplæring i regi av Næringsnettverket i Salten.

Oppfølging av etablert næringsliv:

- Herunder bedriftsbesøk og kontakt med eksisterende bedrifter på Fauske.

Olje og gass:

- Konferanse og oppfølgende bedriftsbesøk på Helgelandsbasen i Sandnessjøen.

Grenseløst samarbeid:

- Interregprosjekt med mål å etablere samarbeid mellom næringsliv i Norge, Sverige og Finland.

Etablering av forbrenningsanlegg:

- Planlegging av mulig anlegg i Fauske.

Utvikling innen besøksnæringen:

- Med fokus både på utvikling av bransjen og enkeltaktører.

Stier med historie:

- Et 3-årig prosjekt basert på folkehelse, reiseliv og identitetsskaping.

Kompetanse og rekrutteringsbehov

- Fauna har vært en del av prosjektgruppen til Salten Kompetanse, og kartlagt behov og iverksette tiltak for å styrke og sikre lokal kompetanse.

Infrastruktur:

- Synliggjøre og styrke Fauske som trafikalt knutepunkt, både for vei og bane, samt gods og persontrafikk.

Mineralsatsing:

- Et treårig prosjekt etablert i 2013 for å utarbeide strategi for fremtidig mineralutvinning i kommunen. Fauske kommune er oppdragsgiver.

Sjunkhatten folkehøyskole:

- Et prosjekt som har som mål å realisere etablering av folkehøyskole i Valnesfjord.

Vertskapsprosjekt:

- Har fokus på utvikling av besøksnæringer og økt bolyst, og omfatter bl.a. arbeid med turistinformasjon/reiseliv, markedsføring av Fauske og samferdselsløsninger.

Bolyst-prosjekt – «Nærmiljøutvalget som motor i lokalsamfunnsutviklingen»:

- Prosjektet startet i 2013 og gjennomføres på vegne av Fauske kommune som oppdragsgiver. En del av prosjektet har omfattet bredbånd til deler av kommunen som tidligere sto uten slikt tilbud.

lidsjel-nettverk:

- Regionale konferanser for å løfte det frivillige arbeidet, skape fellesskap og kunnskapsdeling. Gjennomføres på oppdrag fra Partnerskap Salten med intensjon om økt tilflytting i hele regionen.

Større arrangementer i Fauske:

- Fauna har hatt en sentral rolle i planlegging av bl.a. VM i dans og NM på ski i 2012, bl.a. for å fremme godt vertskap under arrangementene.

Når det gjelder tilbakemeldinger fra de som vi har snakket med er det generelle inntrykket at Fauna arbeider med relevante og viktige oppgaver for steds- og næringsutvikling i Fauske.

Områder som trekkes frem som sentrale er bl.a.:

- Førstelinjetjeneste og et «lavterskeltilbud» for lokalt næringsliv.
- Være en brobygger og kanal inn til Fauske kommune i saker vedr. tilrettelegging for næringsareal og andre aktuelle saker.
- Bistå eksisterende næringsliv i utvikling og nå nye markeder.
- Bidra til nye arbeidsplasser / ny virksomhet via f.eks. Mineralsatsingen og folkehøyskole.
- Bolyst og infrastruktur ifm. dette.

I intervjuene fremkommer det spørsmål ved noen av dagens oppgaver hos Fauna:

- Mange nevner at Fauna bør ha betydelig mer fokus på akkvisisjon, dvs. å arbeide med å skape ny næringsaktivitet gjennom tilrettelegging og påvirkning for nye etableringer i Fauske, enten av offentlig eller privat karakter. Dette kan skje gjennom markedsføring av attraktive og ledige næringsareal/bygninger, og posisjonere Fauske for virksomheter utenfra.
Noen stiller også spørsmål med om Fauna har forutsetninger/nettverk for dette – eller om Fauske kommune bør benytte andre miljø i slike saker, f.eks. BRUS AS.
- Flere mener at næringsutvikling bør gis enda mer fokus, på bekostning av stedsutvikling.
- Noen foreslår at stedsutvikling kan tas ut av Faunas oppgave, siden utvikling av næringsliv indirekte vil bidra til stedsutvikling. Eventuelt at oppgavene legges til kommunen.
- Flere stiller spørsmål ved om «sti-prosjektet» og Klungsetmarka er prosjekter som Fauna bør bruke ressurser på. Det nevnes at dette kan være naturlige oppgaver for kulturenheten i kommune.
- Fauna bør ha enda mer utadrettet kontakt med lokalt næringsliv, og også med de større næringsaktørene i Fauske som ikke er «kunder» hos dem.

I møte med styre og ledelse i Fauna, fremgår det at de har konkretisert strategien i en operativ handlingsplan som fungerer som en «bibel» for styring og nye utviklingsoppgaver.

Utgangspunktet for vurdering om Fauna som steds- og næringsutvikler arbeider med de «riktige ting» er formelt sett foretakets vedtekter og strategiplan. Dette angir foretakets «mandat».

Når en sammenligner foretakets mandat med de oppgaver og prosjekter som Fauna bruker ressurser på, er vår vurdering av **Fauna arbeider med relevante oppgaver**. De utfører sin rolle som næringssetat med saksbehandling og førstelinjetjeneste, og prosjektporteføljen og andre aktiviteter synes generelt å være innenfor vedtatte strategiske innsatsområder.

Til dels utfører Fauna også oppgaver Fauske kommune er definert som hovedansvarlig i gjeldende SNP (innsatsområde 4-5). F.eks. infrastruktur-oppgaver og tilrettelegging for økt bosetting. Dette er basert på vedtak i Fauske kommune.

Rolleavklaring mot kommunen og Fauske Næringsforum

Den delen av Fauske kommune som Fauna sine oppgaver grenser mest opp mot, er areal- og reguleringsaker mv som behandles av Plan og Utvikling. Næringsaker innen landbruk er i sin helhet håndtert av kommunen. Noen av de vi har snakket med mener at det kan oppfattes som ikke helt tydelige grenser mellom Fauna og Plan/Utvikling i visse saker. Vår forståelse er at Fauna og kommunen ikke opplever dette som et generelt problem, men Fauna må beherske balansepunktet mellom det å være kommunens redskap for utvikling – samtidig som de utfordrer kommunen i aktuelle saker som er viktige for å lykkes med vekst.

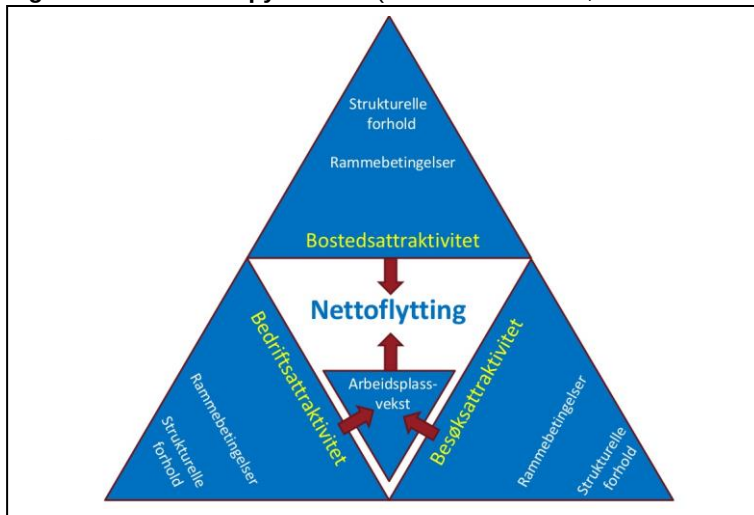
Forholdet mellom Fauske Næringsforum (FNF) og Fauna synes å ha vært noe uklart tidligere. Bl.a. som følge av at FNF historisk har ivaretok visse funksjoner for Fauna, og er samlokalisert. Ansvars- og rolleavklaring beskrives fra begge parter som avklarte og aksepterte i dag, og at samarbeidet fungerer godt.

Steds- og/eller næringsutvikling, nasjonale erfaringer

Telemarksforskning ved Knut Vareide er at av de fagmiljø i Norge som har forsket mye på kommuners regionale utvikling, herunder sammenhengen mellom næringsutvikling og stedsutvikling.

Vareide er bl.a. kjent for sin «attraktivitetspyramide» som viser at et tilflytting er påvirket av stedets attraktivitet for hhv. bedrifter (basisnæringer), besøk (besøksnæringer) og bosetting. Det er en styrke å være god på flere av disse områdene for å skape lokal vekst og tilflytting.

Figur 1: Attraktivitetspyramiden (kilde: Knut Vareide, Telemarksforskning).

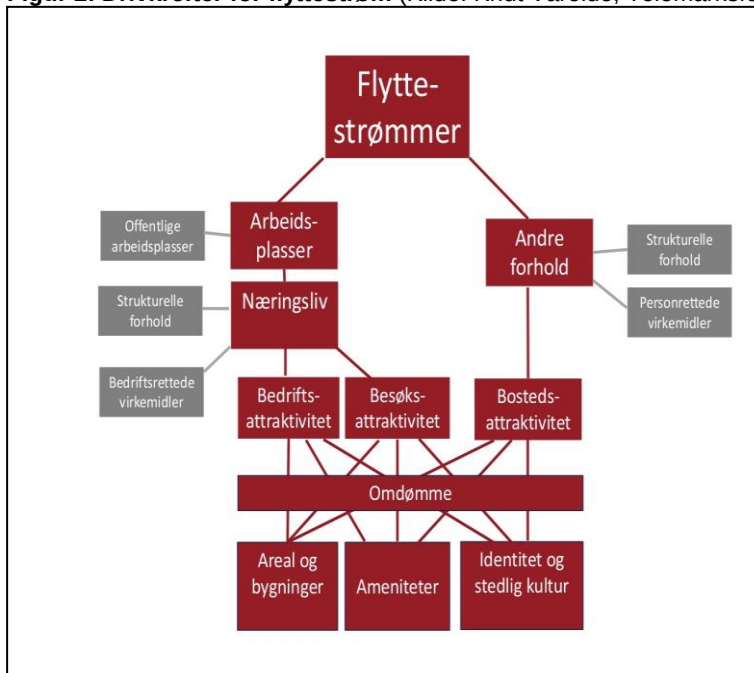


Basisnæringerne er de som produserer varer og tjenester for et nasjonalt eller internasjonalt marked, og som skaper ny kjøpekraft til stedet. De fleste av bransjene som inngår her omtales som konkurranseutsatte bransjer.

Besøksnæringerne på et sted har svært begrenset innflytelse på egen befolkningsutvikling. Men befolkningsutviklingen har stor betydning for veksten i besøksnæringerne, ettersom stedets egen befolkning i stor grad er kunder for stedets besøksnæringer.

Samme Vareide har laget denne modellen for å vise de viktigste drivkreftene for flyttestrøm, målt gjennom arbeidsplassvekst i næringslivet.

Figur 2: Drivkrefter for flyttestrøm (Kilde: Knut Vareide, Telemarksforskning).



Forklaring til figuren:

- Areal og bygninger omfatter f.eks. tomteareal, boligbygging, boligmarked.
- Ameniteter er goder, tilbud og tjenester som kultur/fritidstilbud, kommunal service, kommersielle tilbud, fysiske egenskaper, naturkvalitet.
- Identitet og stedlig kultur omfatter f.eks. toleranse, frivillig sektor, identitet, samarbeidsånd, nettverk.

Vareide viser på denne måten at steds- og næringsutvikling er tett knyttet sammen. For å skape tilflytting og befolkningsvekst, er det en viktig å vær god på flere områder. Et sted som er god på bedriftsattraktivitet, kan oppnå vekst i sysselsetting – men det er ikke gitt at det skaper økt tilflytting.

3.2 Er Fauna riktig organisert?

Alternative organisasjonsmodeller og «beste praksis»

Kommunal næringsutvikling organiseres normalt etter følgende fire alternative modeller; kommunalt foretak, kommunal avdeling, aksjeselskap eller interkommunalt selskap (IKS). Vi ser da bort fra mulig programorganisering (tidsbegrenset) og stiftelse (lite aktuelt).

Faktor	1) Kommunalt foretak	2) Kommunale avdeling	3) Aksjeselskap	4) Interkommunalt selskap
Eiere	Begrenset til kommune	Del av kommunen	Mange	Begrenset til kommunene
Eierinnflytelse	Stor. Kommunestyret kan utpeke og avsette styret når det ønsker	Stor. Kommunestyret bestemmer. Rådmannen er adm. leder	Stor, men må utøves gjennom generalforsamling	Deltagende kommuner her begrenset instruksjonsmyndighet
Eierforpliktelse	Meget stor. Kommunen hefter for KF finansielle situasjon	Meget stor. Del av kommunen.	Liten. Begrenset til aksjekapital	Meget stor, og skal reguleres gjennom en samarbeids-avtale.
Styret	Makt iht. kommune-lovens kap. 11	Kommunestyret og formannskapet kan delegere makt, men de vil allikevel være ansvarlig	Personlig ansvar	Makt iht. kommune-lovens kap. 5
Innsyn	Stor. Underlagt offentlighetsloven	Offentlighetsloven gjelder	Liten, aksjelovens bestemmelser om rapportering	Stor. Underlagt offentlighetsloven
Mulighet for partnerskap	Nei. Kommunen er eeneier	Nei, dette er kommunen	Stor. Alle kan bli eiere	Partnerskap for involverte kommuner

(Kilde: IFO-Institutt for Organisasjonsutvikling ved Roald Johansen).

Gjennom evalueringer av næringsutvikling i «omstillingskommuner» i Norge, er det over mange år samlet erfaringer med ulike måter å organisere utviklingsarbeidet på. Hovedmålet for slike utviklingsprogram er normalt å skape vekst, og en lokalt robust næringsstruktur. Nedenfor oppsummerer vi noen sentrale erfaringer fra slikt arbeid, om hva som synes å være viktig for å lykkes (beste praksis). Momentene er hentet fra en kombinasjon av forskningsmessige evalueringer og vår kunnskap gjennom kundeoppdrag.

- Bruk tid i starten på å formulere klare og målbare mål, som kommuniseres tydelig over tid slik at det skapes aksept for hva utviklingsorganisasjonen skal gjøre og ikke gjøre både hos eiere, styre og næringsliv/samarbeidspartnere.
- Næringslivet bør være involvert og engasjert i utviklingsarbeidet.
- Etabler et profesjonelt styre som arbeider godt og målrettet sammen for å skape resultater.
- Næringslivet bør ha en sentral posisjon i styre, og gjerne lede styrearbeidet.
- Ved evt. politisk representasjon er det viktig å unngå "partipolikk".
- God og tett dialog med kommunen/programmeier, både i strategiske spørsmål og operative drift av utviklingsarbeidet.
- God og tett dialog mellom styre/styreleder og daglig leder.
- Administrasjonen har tillit og oppleves som åpen og effektiv i sitt arbeid ovenfor næringslivet.

Slikt arbeid organiseres vanligvis i en av organisasjonsmodellene vist ovenfor.

Uavhengig av organisasjonsmodell, viser erfaringer at om organiseringen fungerer eller ikke - er **mindre avhengig av modell og primært avhengig av personer**. Det betyr at evne til samarbeid og felles fokus står sentralt for å lykkes med arbeidet.

Vurdering av dagens organisering

Organisasjonsmodell

Som nevnt ovenfor, viser erfaringer at organisasjonsmodell ikke er avgjørende for å lykkes med næringsutvikling. Da er personer og samhandling mer avgjørende. De ulike organisasjonsformene har likevel forskjellige fordeler og ulemper ved seg. Hvor egnet de alternative modellene er, bør også ses i lys av ønske og forutsetning hos både politisk ledelse og lokalt næringsliv for medvirkning.

Nedenfor har vi oppsummert fordeler og ulemper ved de fire alternative organisasjonsmodellene nevnt foran, slik de fremkommer basert på intervjuene og supplert med noen momenter fra vår erfaring.

Alternativ	Forutsetninger	Fordeler	Mulige ulemper
1) Kommunalt Foretak	Eid av kommunen. Finansieres primært via kommunale budsjetter. Kommunestyre er «generalforsamling».	<ul style="list-style-type: none"> • Fristilt fra kommunen – men likevel en organisatorisk nærhet. • Nær kopling til kommunal og politisk ledelse. • Gir mulighet for å bygge egen profil og identitet på næringsorganisasjonen. • Lettere å rekruttere medarbeidere? • Viktig å være etablert på utsiden av kommunen, da det gir lavere terskel for besøk av både etablerere og bedrifter. • Næringslivet kan involveres og tilføre kompetanse gjennom styre og prosesser. • KF har lav etablerings- og avviklingskostnad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kan bli oppfattet å <u>ikke</u> være en del av kommunen? For selvstendig? • Må balansere det å være brobygger og utfordre kommunen. • Rammer påvirkes av politisk ledelse (valgperiode) og kommunal økonomi. • Til dels kompleks rapporteringsveier (styre/kommunestyre/ næringsstyre/rådmanne ns ledergruppe).
2) Ny enhet i Fauske kommune	Fauna og Plan og utvikling slås sammen til en felles ny enhet «Plan/utvikling og samfunnsutvikling» direkte underlagt rådmannen.	<ul style="list-style-type: none"> • Økt langsiktig fokus og kraft i store utviklingsoppgaver som Fauske-samfunnet står ovenfor. • Mere ressurser og kompetanse internt ift. samfunnsplanlegging og –utvikling som er et område hvor kommuner har fått økt ansvar. • Tett kopling til kommunen, både administrativt og politisk. Underlagt felles ledelse. • Økt politisk forankring av SNP og oppfølging av næringsutvikling som en del av andre kommunale planer. • Større nærhet til ordfører, og Fauna kan dermed yte mer støtte ved viktige politisk saker/påvirkning. • Næringslivet har en felles dør inn til kommunen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Høy terskel for etablerere/bedrifter å kontakte førstelinjetjenesten. • Rollen som «brobygger» og pådriver mellom næringsliv og kommune blir borte. • Manglende eierskap hos næringslivet. Større avstand til bedrifter? • Vanskelig å opprettholde dagens organisasjonskultur i Fauna? • Vanskelig å evaluere næringsarbeidet.

Alternativ	Forutsetninger	Fordeler	Mulige ulemper
3) Aksjeselskap	<p>Eiere kan være kommunen med 100%, eller delt eierskap med andre, f.eks. næringslivet.</p> <p>Styret velges av aksjonærene. Ansvar og roller framgår av aksjeloven, også for daglig leder.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tydelig for omgivelsene, kan fremstå som enda mer «forretningsorientert» og tettere på næringslivet. • Klart og kjent lovverk for et AS, avklarte roller. Tydelig og personlig ansvar for eiere, styre og daglig leder. • Næringslivet kan involveres aktivt og tilføre kompetanse via eierskap, styre, el. a. • Egnet til å også forvalte investorkapital. • Kan stå friere ovenfor lover og regler som gjelder for kommunal virksomhet, eks. innkjøp og innsyn. • Begrenset økonomisk ansvar for eiere. • Godt egnet ved flere eiere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avstand mellom politisk ledelse og selskapet kan gi svakere politisk forankring. • Finansiering av driften? Kommunalt tilskudd kan bli underlagt lov om offentlige anskaffelser, og forutsette anbudsprosess. • Hvem fra næringslivet skal eventuelt være medeiere – dette er uavklart. Vil eventuell medeierskap gi inhabilitet for bedrifter? • En viss kostnad ved etablering og avvikling av selskap.
4) Inter-kommunalt selskap (IKS)	<p>Et mulig regionalt selskap, hvor flere kommuner i Salten samarbeider om næringsutvikling.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mange felles problemstillinger på tvers av kommunegrenser. • Stordriftsfordeler ved samdrift. • Økt «kjøttvekt kan gi tyngde» i saker og argumentasjon. Lettere å nå igjennom politisk på fylkesnivå og nasjonalt. • Kan gi økt fokus på langsiktige og store felles utviklingsoppgaver. 	<p>Fauske blir «en av mange», og fokus på lokale bedrifter og etablerere kan bli mindre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Økt avstand til lokalt politisk og administrativ ledelse? • Grunnlaget er ikke tilstede enda. Hvem er aktuelle medeiere? • For tidlig ift drøftelser om storkommune og kommune-sammenslåinger?

I sum er de «eksterne» respondenter (utenfor kommuneorganisasjonen) tydelige på at de anser at dagens modell med kommunalt foretak fungerer bra. Ingen av disse anser utviklingsenhet internt i kommunen som et aktuelt alternativ til dagens organisering.

De mest sentrale argumenter som trekkes frem for å fortsatt organisere næringsarbeidet som kommunalt foretak/på utsiden av kommunen er:

- Lokalisering utenfor kommuneadministrasjon gjør foretaket lettere å oppsøke for etablerere og næringsliv. En enhet internt i kommunen vil skape en høyere terskel for å kontakte førstelinjetjenesten.
- Lettere å utvikle en utadrettet og løsningsorientert kultur i en virksomhet på utsiden av kommunen enn i en *normalt* mer regelorientert forvaltningsorganisasjon.
- Som selvstendig foretak kan Fauna være både brobygger mellom næringsliv og kommune, samt utfordre kommunen i aktuelle saker.
- En sammenslåing med kommunen kan bidra til at dagens medarbeidere slutter, og Fauna mister kompetanse.

Vår vurdering er at dagens modell fungerer bra ut fra mandat og oppgaver til Fauna. Samtidig vil en intern organisering kunne gi Fauske kommune mer utviklingskraft. Fremtidig modell må ses i lys av både sentrale utviklingsoppgave som Fauna/Fauske kommune som eier må løse, samt forutsetninger i lokalt næringsliv til å involvere seg.

Bemanning og kompetanse

Gjennomgående er de som vi har intervjuet godt fornøyd med ledelse, bemanning og kompetanse i Fauna. Modellen med å tilsette i prosjektstillinger anses positiv, og gir en fleksibilitet og mulighet for å tilpasse kompetanse i samsvar med behov/oppgaver. Samtidig er Fauna sårbare og mister kompetanse når prosjekter avvikles og personer slutter.

Forhold som fremheves som spesielt bra er:

- Holdninger/kultur med å være serviceinnstilte, ha «en åpen dør», ta seg tid/lytte, være løsnings- og handlingsorientert. Generelt oppleves kundebehandlingen som positiv.
- Bra nettverk og prosjektlederkompetanse. Høy og relevante kompetanse.
- Stort engasjement for prosjektene som gjennomføres.

Mulige forbedringer er:

- Enda mer kommersiell kompetanse, med erfaring fra næringsliv.
- Mer strategisk nettverk ut av kommunen/regionen. Bl.a. for å lykkes med akkvisisjon.
- Økt kompetanse i planprosesser og samfunnsutvikling, samt prosjektmetodikk.

Styringsstruktur

På papiret kan styringsstrukturen for Fauna synes noe kompleks. Med rapportering til kommunestyre (via strategiplan og årsmeldinger), til formannskap/næringsstyre (ved løpende drift/enkeltsaker), og daglig leders deltakelse i rådmannens ledergruppe. I tillegg har også daglig leder direkte kontakt med ordfører i enkeltsaker. En slik modell kan også være en styrke mht. informasjonsdeling og involvering. Fra både kommunen og ledelse i Fauna fremkommer dette som en uproblematisk modell, som de løser på en god måte.

Det påpekes fra flere hold at det kan bli tydeligere hva som er eiernes forventninger til Fauna. Hva vil politikerne i Fauske oppnå med Fauna, hva skal det være et verktøy for – og hvilke konkrete mål ønsker man å evaluere foretaket ut fra? En klargjøring av dette vil gi tydeligere føringer for Fauna, og også mulighet for tydeligere tilbakemelding på resultater.

Mange peker på at forankring av SNP/strategiplan er for svak i kommunen. Det synes viktig at spesielt formannskapet/næringsstyre, men også kommunestyre, har et sterkere eierskap og kunnskap om det mandatet som er gitt i denne planen, og som Fauna arbeider ut fra. Fauna styrer og rapporter sin drift ut fra handlingsplanen som følger SNP/strategiplanen.

Dagens styre i Fauna sitter på «overtid». Ut fra vedtektene velges styrets medlemmer for enten 1 eller 2 år av gangen. Det er ikke gjennomført valg eller gjenvalg av styre siden 2010, og et styremedlem har trått ut uten å bli erstattet.

Flere respondenter foreslår at politisk ledelse bør være representert i Faunas styre. Enten en politiker (ordfører) eller to (en fra posisjon og en fra opposisjon). Andre er uenige i dette. Argumenter for er bl.a. at dette kan øke informasjonen til andre politikere, samt bidra til økt eierskap og koordinering mellom politikk og næringsutvikling. En slik modell er ikke uvanlig, og i mange lokale næringsutviklingssselskap ivaretas styreledelsen av ordfører. Spesielt hvis foretaket også disponerer næringsfond/kommunale utviklingsmidler.

Hvis man skal følge «god styreskikk», er det sentralt at styret skiller på rollen som styremedlem og sine eventuelle andre funksjoner/roller ift. foretaket. Hovedoppgaven for styret er å forvalte, kontrollere og utvikle Fauna og deres oppgaver. Informasjon fra styrets arbeid følger normalt tjenestevei, hvilket betyr via daglig leder internt og styreleder eksternt. Vår vurdering er derfor at kompetanse bør være det sentrale kriterium for sammensetning av styret. Informasjon og forankring hos eiere/politikere kan også oppnås via faste felles arenaer og møtepunkter.

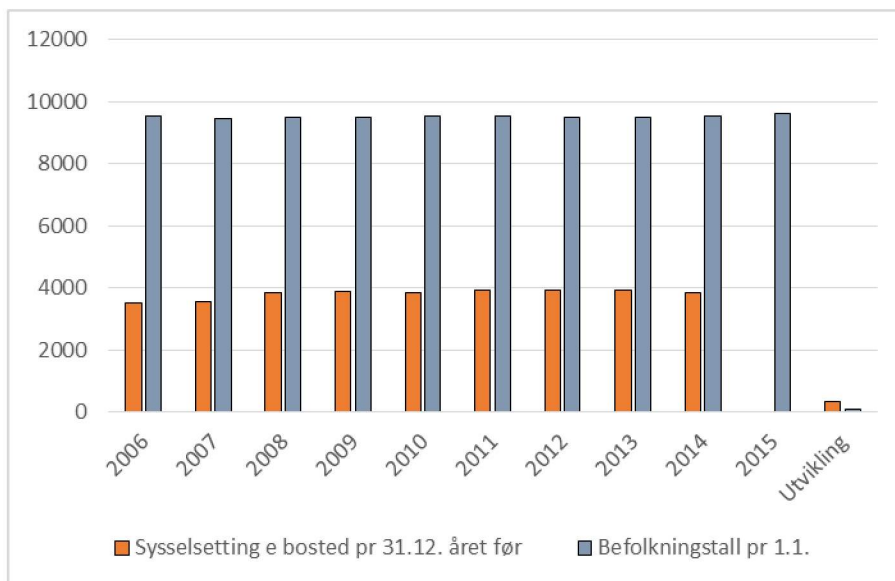
3.3 Hvilke resultater har Fauna bidratt til?

Gjennom vedtektene og strategiplan er det definert mål for Fauna. Dette omfatter i hovedsak å bidra til vekst i Fauske. Primært i form av arbeidsplasser, samt tilrettelegging for vekst i folketall, med hovedfokus på aldersgruppen 20-40 år. Foretaket skal fremstå som en profesjonell førstelinjetjeneste og prosjektorganisasjon, og bidra til tilgang på eksterne finansielle midler for kunder og egen virksomhet.

Utvikling i sysselsetting og folketall

Endring i antall arbeidsplasser og befolkning er variabler som er påvirket av mange ulike forhold, hvor bidraget til Fauna bare er et element. I en evaluering kan det likevel være interessant å se på utviklingen i perioden foretaket har eksistert.

Figur 3: Utvikling av befolkningstall og sysselsetting etter bosted i perioden 2006-15. (Kilde: SSB/Panda)



Nøkkeltall	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Utvikling
Sysselsetting e bosted pr 31.12. året før	3501	3550	3848	3888	3821	3915	3931	3905	3834		+ 303
Befolkningstall pr 1.1.	9551	9465	9480	9477	9552	9533	9513	9513	9556	9622	+ 71

Som figur og tabell ovenfor vises er **sysselsettingen** målt etter arbeidssted pr. 31.12.2005 tom 31.12.2013 (angitt i tabellen som tall for 2006-2013) økt med 333 personer. Dette er en vekst på 9,5 %. Den største økningen kom i 2007-2011, med høyeste sysselsetting pr 31.12.2012 på 3.931. Tall for sysselsetting pr. 31.12.2014 er ikke tilgjengelig enda.

Befolkningsutviklingen gjelder folketall pr 1.1. og har i perioden fra år 2006-2015 økt med 71 personer (0,7 %). Økningen kom primært i år 2009-10 og år 2014-15. I følge en fersk analyser skyldes økning siste år primært tilflytting siden Fauske har fødselsunderskudd (kilde: Norconsult – Handelsanalyse for Fauske). Veksten i Fauske har vært lavere enn veksten i Salten, Nordland og Norge (hhv. 5,7%, 2,3 % og 11,3 %) i samme periode.

I gjeldende SNP er det målsatt at Faunas arbeid skal bidra til økt tilflytting, spesielt i aldersgruppen 20-40 år. I følge tall fra SSB har Fauske 2.125 personer (22,1 %) i denne aldersgruppen pr 1.1.2015. Pr 2010 var tallet 2.125 (22,5%), og i 2006 2.286 (23,9%). I antall har det vært en tilbakegang på 161 personer siden 2006-15, mens tallet har vært stabilt fra 2010 (da målet om vekst i aldersgruppen ble fastsatt).

Utvikling av lokalt næringsliv

I strategiplan/SNP er det angitt et resultatmål om at Fauske skal ha vekst i lokalt næringsliv, målt ved positiv utvikling i den årlige næringsanalysen som NæringsNM utgjør. Dette er en nasjonal rangering av kommuner ut fra hvor i landet næringslivet gjør det best. Rangeringen er basert på utvikling i:

- Nyetableringer (etablererfrekvens ift eksisterende næringsliv og netto vekst i antall foretak),
- Lønnsomhet (andel foretak med positivt resultat før skatt og andelen med positiv egenkapital),
- Vekst (andel foretak med vekst høyere enn prisstigning og andel med vekst i verdiskaping) og
- Relative størrelse (andelen arbeidsplasser i næringslivet målt ift. befolkningstall).

Nedenfor viser vi utvikling de siste årene av Fauske sin plassering i NæringsNM. Analysen og datagrunnlag er utviklet av Telemarksforskning på vegne av NHO.

Figur 4: Utvikling av Fauskes posisjon i NæringsNM (kilde: www.nho.no/kommunevelgeren.)

					2012	2012	2013	2013	2014	2014	Mål 2015	
	Fauske	Best i fylket	Plass i landet	Plass i fylket	Plass i landet	Plass i fylket	Plass i landet	Plass i fylket	Plass i landet	Plass i fylket	Plass i landet	Plass i fylket
NæringsNM			335	37			398	38	225	15	200	20
Nyetablering			337	37	276	22	341	33	192	8		
Etablererfrekvens (andel nyetabl ift. eks.)	4,90 %	8,20 %	234	20								
Vekst i antall foretak/netto etabl.	-0,90 %	6,10 %	375	33								
Lønnsomhet			141	17	285	29	372	35	165	14		
Andel foretak med pos. res. f skatt	68,20 %	85,70 %	100	14								
Andel med pos. EK	84,50 %	100,00 %	267	29								
Vekst			338	38	421	44	320	29	216	15		
Andel foretak m omsetn. vekst over prisstigning	48,60 %	85,70 %	275	36								
Andel foretak m vekst i verdiskaping	36,00 %	67,60 %	407	41								
Størrelse			268	30	269	32	264	30	266	26		
Antall arb.plasser i nær.liv/befolkn.	25,40 %	36,50 %	268	30								

I gjeldende SNP er det målsatt at Fauske innen 2015 være blant de 20 beste kommuner i Nordland og de 200 beste i landet. I 2009 var Fauske nr. 37 i fylket og nr. 335 i landet. **Tabellen ovenfor viser at Fauske i 2014 er nr. 15 blant kommunene i Nordland, og nr. 225 blant alle landets kommuner.** I 2013 var resultatet i analysen svakere enn i 2009.

Vår erfaring med NæringsNM er at denne benytter grove tall, og derfor gir en *indikasjon* på utviklingen lokalt. For å få nøyaktige tall, bør databasen bearbejdes nærmere.

Vi nevner også i Faunas utkast til årsmelding for 2014 fremgår det at de har hatt en jevnt økning i antall etablerer/bedrifter som de har gitt veiledning til via førstelinjetjenesten. I tillegg har det regionale prosjektet Start Opp Salten har samlet hatt 280 deltakere over 10 år, hvorav erfaringer viser at 62 % etablerer bedrift innen 5 år. Det er anslått at dette gir ca 150 etableringer/sysselsatte i regionen. Fauskes andel av dette er anslått til ca 20-30 %.

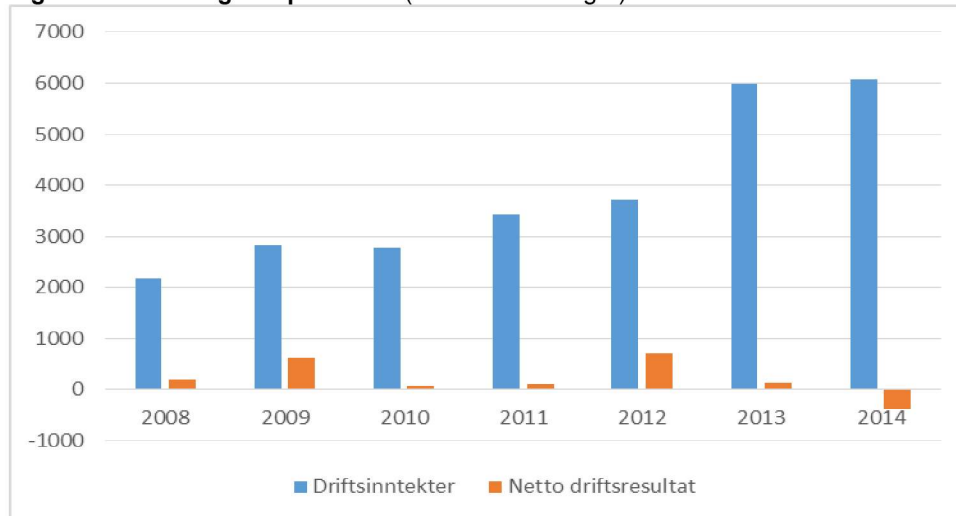
Analysene av demografi og lokalt næringsliv ovenfor, viser at i perioden hvor Fauna har eksistert, har det vært en positiv utvikling i relevante «makrotall» for Fauske kommune. I hvilken grad dette er effekter av arbeide til Fauna er uklart.

I det videre ser vi på andre momenter som kan bidra til å belyse eventuelle resultater av Faunas arbeid.

Faunas aktivitet og tilgang på eksterne midler

Basert på årsregnskap for de senere år, ser vi denne utviklingen i driften for Fauna.

Figur 5: Faunas regnskap 2008-14 (kilde: Årsmeldinger)

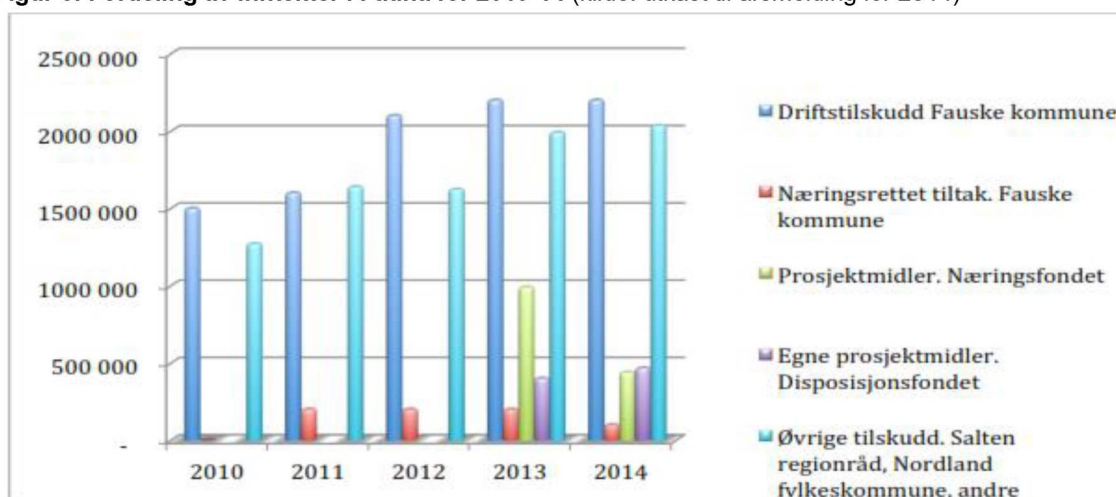


Tallene viser at foretaket har hatt økt aktivitet, primært i form av utviklingsprosjekter. (For 2014 er tallene basert på foreløpig årsregnskap. Vi har ikke regnskapene for 2006-07.)

Fra etableringen i 2006 tom 2008 hadde foretaket 1 fast ansatte. Så 1-2 stillinger frem til høsten 2009. Da ble det tilsatt ny daglig leder, og foretaket utgjorde 2 faste stillinger tom 2011. I perioden 2012-2014 har staben økt til 5 medarbeidere, hvorav 3 er prosjektstillinger. **Økonomien og økt bemanning gjenspeiler et økt aktivitetsnivå i Fauna de siste 4-6 år.**

I utkast til årsmelding for Fauna i 2014, finner vi denne oversikten over hvordan driften er finansiert de senere år.

Figur 6: Fordeling av inntekter i Fauna for 2010-14 (kilde: utkast til årsmelding for 2014)



Som figuren viser, utgjør «øvrige tilskudd» en vesentlig del av den totale finansiering av driften i Fauna. **Anslagsvis 33% av driften i 2014** (ca. kr 2 mill av totalt kr 6 mill. i inntekter), **og opp mot 50% tidligere år.** Dette er midler fra regionale og nasjonale tilskuddsordninger, og samsvarer med formålet til Fauna, som jfr. vedtektene er å bidra til av Fauske nyttiggjør seg slike midler. Vi kjenner ikke tallene for tilskudd til lokalt næringsliv/andre som Fauna kan ha bidratt til å utløse. Øvrig drift er finansiert av Fauske kommune via Næringsfondet med driftstilskudd og næringsrettede tiltak, samt midler/egenkapital fra disposisjonsfondet.

Lokale synspunkter

Gjennomgående gir de som vi har intervjuet positive tilbakemelding på spørsmålet om Fauna skaper resultater ved sitt arbeid. Dette gjelder både politisk ledelse, administrasjonen og fra næringslivet.

Det som fremheves som spesielt positivt er bl.a. resultater som:

- Fauna er et godt lavterskeltilbud for etablerer og bedrifter – med bra besøk.
- Bidrag til at lokalt næringsliv finner partnere og kunder utenfor regionen, f.eks. gjennom Interregprosjekter og bedriftsbesøk hos Helgelandsbasen i Sandnessjøen. Dette skal ha gitt millionkontrakter for Fauske-firma.
- Tilrettelegging for ny drift av mineralressurser med potensial for mange nye arbeidsplasser (anslått til potensielt 50-100).
- Folkehøyskole, også med potensial for nye arbeidsplasser (anslått til 16-30), mv.
- Bolyst, med markedsføring og tilrettelegging av Fauske som bokommune. Herunder mye positiv medieomtale av Fauske.

Gjennom intervjuene er det også tydelig at mange stiller spørsmål ved om - og i hvilken grad, Fauna sitt arbeid faktisk har bidratt til vekst i sysselsetting og folketall. Flere uttrykker at de vet at det er mange faktorer som påvirker slik statistikk, men at de ønsker **mer fokus på målet om flere arbeidsplasser, og at Fauna blir enda bedre til å synliggjøre resultater ved sine aktiviteter og prosjekter**. Herunder hvor mange nye bedrifter og nye arbeidsplasser som de har bidratt til etablering og sikring av, samt i hvilke bransjer utviklingen er kommet.

Flere av de større bedriftene på Fauske som ikke har et kundeforhold til Fauna, kjenner foretaket primært gjennom media – og har vanskelig for å vurdere resultater. Noen sier at de oppfatter Fauna som engasjert i mye, men at det er utydelig hva de faktisk har oppnådd.

De etablererne som vi møtte ble bedt om å evaluere sin kontakt med Fauna via **førstelinjetjenesten**, herunder både kompetanse, saksbehandling og kundebehandling. Alle fire gir Fauna karakter mellom 5-6 på en skala hvor 1 betyr svært dårlig og 6 betyr svært godt. Dette stemmer bra med den gjennomgående tilbakemeldingen som Fauna får hos de andre som vi har snakket med. I så måte fremstår Fauna som en «profesjonell førstelinje» jfr formålsparagrafen.

I forhold til å være en **profesjonell prosjektorganisasjon** synes Fauna å inneha mye god prosjektkompetanse, og de har også påtatt seg ansvar for regionale prosjekter. Samtidig fremkommer det at Faunas kompetanse kan videreutvikles, både hva angår forretningskompetanse, prosjektmetodikk og strategisk nettverksbygging.

Oppsummering av resultater

Nedenfor følger en oppsummering av resultater innenfor ulike deler av Faunas formål og målsettinger i foretakets virketid fra 2006 og frem til i dag.

Formål/mål	Målsatt	Utvikling/resultat	Kommentar
Bidra til vekst i sysselsetting	Angitt i formålsparagraf. Ikke tallfestet mål.	SSB viser økning på 333 sysselsatte i perioden 31.12.2005 – 31.12.2013.	Vanskelig å dokumentere effekten av Faunas arbeid på denne utviklingen.
Bidra til vekst i befolkning	Angitt i formålsparagraf. Ikke tallfestet mål. Angitt i SNP at tilflytting skal øke, spesielt i aldersgruppen 20-40 år.	SSB viser økning på 71 personer fra 1.1.2006-1.1.2015. Nedgang i antall unge voksne mellom 20-40 år på 161 personer.	Vanskelig å dokumentere effekten av Faunas arbeid på denne utviklingen.
Vekst i lokalt næringsliv	Angitt i gjeldende SNP: Fauskes plassering i NæringsNM skal i 2015 være minimum nr. 20 blant kommuner i Nordland og nr. 200 nasjonalt,	Pr 2014 er resultatet nr. 15 i Nordland og nr. 225 i landet. En forbedring fra hhv nr. 37 og 335 i år 2009.	Tallene har variert i Faunas periode, og det er vanskelig å dokumentere direkte sammenheng mellom Faunas arbeid og utviklingen.
Profesjonell førstelinje	Fremgår av formålet i § 2, og målsatt i SNP til «blant de beste i landet»	Det synes å være høy grad av tilfredshet med førstelinjetjenesten basert på de vi har snakket med.	Undersøkelsen dekker en liten andel av kundemassen hos Fauna.
Profesjonell og god prosjektorganisasjon	Fremgår av formålet i § 2, med vekt på tunge utviklingsoppgaver og regionale prosjekter.	Fauna arbeider med både tunge og langsiktige oppgaver og regionale oppgaver.	Kan bli enda bedre på prosjektmetodikk og nettverk.
Nyttiggjøre eksterne medfinansiering.	Angitt i formålet i § 2. «Identifisere og nyttiggjøre seg midler fra private og offentlige finansieringskilder»	I perioden 2010-2014 har eksterne tilskudd via Innovasjon Norge, fylkeskommunen m.fl. utgjort mellom 33-50 % av driftsinntektene.	Dette omfatter midler til medfinansiering av utviklingsprosjekter.
Andre resultatindikatorer - Aktivitet og utviklingskapasitet, målt i omsetning og medarbeidere.	Målsatt i budsjetter.	Faunas driftsinntekter har økt fra ca 2-6 millioner kroner i perioden 2006-14. Dette gjenspeiler økt aktivitet. Antall ansatte har økt fra 1 til 5 årsverk (5,5 pr februar -15).	Overskudd i driften alle år unntatt 2014. En prosjektleder sluttet i 2014 mens prosjektet fortsatt løp.

I sum mener vi det er rett å si at Fauna har bidratt til resultater. Primær gjelder dette «resultatmål» ved sine aktiviteter og prosjekter. Om – og i hvilken grad dette har bidratt til «effektmål» for Fauske i form av økt sysselsetting og befolkningsvekst er uklart.

Det fremkommer også at foretaket kan bli enda bedre til å tydeliggjøre mål, dokumentere og synliggjøre resultater av sine aktiviteter og prosjekter. Spesielt opp mot de overordnede intensjonene med foretaket mht. å bidra til nye arbeidsplasser.

I dette avsnittet har vi ikke vurdert organisasjonsformens betydning for å skape resultater.

4. FREMTIDEN FOR FAUNA

4.1 Arbeidsområder/oppgaver

Langsiktighet – med hovedfokus på næringsutvikling.

Fauske kommune bør fortsatt prioritere å ha fokus på steds- og næringsutvikling. Gitt at politisk ledelse ønsker å legge føringer for dette arbeidet, anbefales det at slike rammer formes med langsiktig perspektiv, og godt forankret hos både politisk og administrativ ledelse, samt lokalt næringsliv.

Sentrale aktører ønsker at Fauna/næringsapparatet skal ha hovedfokus på næringsutvikling, og tone noe ned deler av stedsutviklingsarbeidet. Eventuelt at dette siste legges inn i kommunen. Samtidig viser forskning at kommunens attraktivitet som sted for næringsvirksomhet, henger nøye sammen med attraktivitet som bosted. Så lenge Fauske har et mål om å øke folketallet og spesielt andelen unge voksne mellom 20-40 år, synes det riktig å også bruke ressurser på tilrettelegging for spesielt denne målgruppen mht bosetting.

Hovedoppgaver for Fauna bør være som i dag:

- Førstelinjetjeneste med vekt på lavterskeltilbud til etablerer og bedrifter.
- Fagetat innen næring og tilrettelegging.
- Profesjonell prosjektorganisasjon med utviklingsoppgaver.

Oppgavene som bør videreutvikles er:

- Arbeid med akkvisisjon. Økt fokus på nettverk og strategiske allianser.
- «Vennlig bedriftsrådgivning» m/ høy forretningsforståelse.
- Bistand til ordfører ifm. ekstern påvirkning.

Nye oppgavene som kan legges til Fauna er:

- Forvalte hele næringsfondet?
- Nye oppgaver innen samfunnsutvikling for Fauske kommune?

Flere har foreslått at Fauna bør forvalte hele næringsfondet, for å ha både kroner og kompetanse å tilby prosjekter og utviklingsideer. Det er flere kommunale næringsutviklingsselskap som praktiserer dette. Dette er et politisk spørsmål, som også aktualiserer om politisk ledelse bør være representert i foretakets styre.

Det er foreslått at Fauna også kan ivareta en del av de kommende oppgaver innen samfunnsutvikling og -planlegging som Fauske kommune vil ha økt fokus på.

Det er også foreslått at deler av enheten for plan og utvikling i kommunen kan legges ut i Fauna. Hovedintensjonene er da koordinering og raskere saksbehandling i reguleringssaker o.l. Sistnevnte har vi ikke gått nærmere inn på i evalueringen.

4.2 Organisering

Videreføring av Fauna som kommunalt foretak

Hos eier, politisk og administrativ ledelse, forstår vi at ønsket er å samle ressurser, ha en enhetlig ledelse og gi næringslivet «en dør» inn til kommunen. Vi oppfatter også at kommunen er åpen og lyttende ift. hva lokalsamfunnet er mest tjent med.

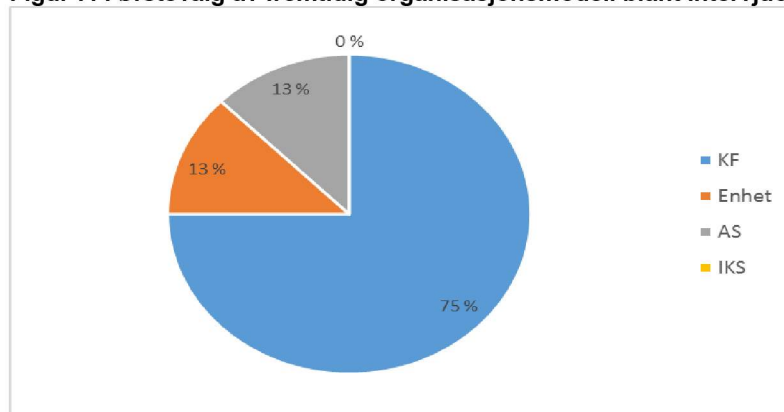
Modellen med å innlemme Fauna i kommunen, og etablere en **ny enhet med plan/utvikling og samfunnsutvikling** blir ansett som uaktuell og uheldig av de som vi har snakket med utenfor kommunen. Samtidig ser vi at en slik modell vil kunne tilføre Fauske kommune økt kapasitet og utviklingskraft for å arbeide langsiktig med større samfunnsmessige utfordringer/muligheter. Vår vurdering er at imidlertid at gitt historien, og de tydelige tilbakemeldingene fra «lokalsamfunnet» er dette et vanskelig alternativ å gjennomføre.

Noen bedriftsledere peker på at **aksjeselskap** vil være den beste organisasjonsformen, og eventuelt kombinert med investorkapital. Dette er en mye brukt modell ved næringsutvikling. Selskapet kan være 100% eid av kommunen, eller et sameie med andre/næringsliv. Sistnevnte forutsetter at lokalt næringsliv ønsker å ta aktivt del i et slikt selskap. Modellen er ryddig ift. roller og ansvar, og den er ikke til hinder for saksbehandling av nærings saker for «næringsstyret»/formannskap som i dag. På den andre siden egner modellen seg godt hvis man ønsker at næringsfondet i sin helhet skal forvaltes av selskapets styre. Vår vurdering er at dette er en aktuell modell, men «timingene» er kanskje ikke riktig for dette valget nå.

Mange mener at et **interkommunalt selskap** er spennende og vil kunne gi et løft for både Fauske og regionen. Gjennomgående er imidlertid holdningene at dette er det for tidlig å etablere nå, og må ses i sammenheng med en eventuell storkommune i Salten/med Bodø. For Fauske vil det være viktig hvem som er medeiere/samarbeidsparter i en slik modell.

Oppsummert viser tilbakemeldingene gjennom intervjuene at de aller fleste foreslår å videreføre næringsarbeidet på Fauske etter dagens modell med kommunalt foretak.

Figur 7: Førstevalg av fremtidig organisasjonsmodell blant intervjuobjektene (ekskl. Fauna)



I figuren har vi holdt utenfor synspunkter fra styre, ledelse og ansatte i Fauna. Når vi inkluderer dem, blir andelen som har kommunalt foretak som førstevalg ca 85%, og 8 % på både kommunal enhet og IKS. Ingen fra næringslivet har kommunal enhet som førstevalg.

Tilbakemeldinger på hvilken organisasjonsform som bør velges for fremtiden, er tydelige på at **dagens kommunale foretak (KF) bør videreføres**. Synspunkter fra næringsliv, nærmiljøutvalg og Fauna er helt entydige på dette. Det er også evaluators synspunkt at KF er den modellen som synes best for å videreføre foretakets formål, oppgaver og organisasjon/kompetanse gitt dagens forutsetninger.

Beholde og forsterke bemanning, kultur og kompetanse

Fauna er betraktelig styrket de senere år, ved å ha gått fra en til nå seks personer (fem fom. april 2015). Det er likevel bare to personer som er i faste stillinger, og selv om prosjekttilsettelser gir fleksibilitet i tilførsel av kompetanse og kapasitet, gjør det også foretaket sårbart. Ingen har uttrykt at Fauna bør redusere sin bemanning, de fleste er tilfreds med dagens nivå. Noen er tydelige på at tilsetning i faste stillinger bør øke med en-to for å gjøre selskapet mer langsiktig og mindre sårbart.

Organisasjonskulturen i Fauna blir gjennomgående fremhevet som svært positiv av de som kjenner foretaket, og det fremheves at et suksesskriterium fremover er at organisasjonen fortsatt er lett tilgjengelig, lyttende, engasjert og løsningsorientert. Det er pekt på forbedringspotensial ift å utvikle felles rutiner og struktur ift. prosjekt som arbeidsform.

Kompetansen kan videreutvikles med økt vekst på kommersiell forståelse og forretningsutvikling, for å kunne arbeide enda mer utadrettet mot bedrifter. I tillegg eventuelt økt plankompetanse for å forstå og understøtte kommunens økte krav som planmyndighet.

Styrke eierstyringen og kontakt med politisk ledelse

Et gjennomgående synspunkt hos de vi har snakket med, er at dialog og samhandling mellom Fauna og dets eier må bli bedre. Dette handler primært om informasjon, forankring, formelle møtepunkter og uformell dialog mellom spesielt styret i Fauna og politisk ledelse.

Forslag til forbedringer er:

- Økt forankring av strategisk plan (SNP) hos politisk ledelse.
 - o Årlige strategisamlinger med formannskap, for rullering av SNP.
 - o Hvert 4. år utvikles ny SNP i samarbeid med formannskap og næringsliv.
 - o Rapportering av status i arbeidet med SNP til formannskapet 4 ganger pr år
 - o Statusrapportering av SNP til kommunestyre 2 ganger pr år.
- Strategisk plan gis en tydelig posisjon som en «delplan» eid av kommunen.
 - o Som ses i en helhet med samfunnsplan, arealplan, økonomiplan mv.
- Økt dialog mellom Fauna og kommunal ledelse.
 - o Informasjons- og koordineringsmøter 1 gang pr måned hvor ordfører og rådmann møter styreleder og daglig leder.
- Det bør utvikles tydeligere mål og resultatindikatorer for Fauna, og foretaket bør måle og rapportere på resultatmål.

Andre mulige tiltak er å:

- Vurdere om styret bør bestå av 1-2 politikere som styremedlem (ikke styreleder). Ordfører nevnes som en aktuell kandidat, med varaordfører som vara. Eventuelt at også opposisjonsleder er medlem av styret. Intensjonen med politisk representasjon er å bidra til mer aktiv eierstyring, økt gjensidig informasjon og politisk kompetanse i styret. Vi mener at en slik løsning bør avveies mot hvor gode samhandlingsarenaer en kan skape utenfor styrerommet.
- Bør næringsfondet gis føringer som er i samsvar med satsinger i SNP, for å sikre at det er en langsiktig ressursbank som understøtter gjennomføring av satsinger i SNP? F.eks. i føringer på at gitte andeler av fondet øremerkes til satsinger i SNP?
- Bør næringsstyret (formannskapet) ha egne møter hvor agenda er bare nærings saker? Dette for å gi en mer sammenhengende og helhetlig fokus næringsutvikling når saker og strategi drøftes?

Vår mening er at sammensetningen av styret bør være basert på kompetanse og ikke representasjon. Sentral kompetanse er lokalkunnskap, forretningsforståelse og erfaring fra næringsliv, samt kunnskap om politiske prosesser. God samhandling mellom styreleder og ordfører er et suksesskriterium. Bruk av valgkomite kan sikre en god helhetlig sammensetning av styret.

5. MIDLER TIL INTERESSEFORENINGER

En del av mandatet for denne evalueringen er å vurdere «støtte til interesseorganisasjoner for næringslivet». Dette dreier seg slik vi forstår det om kr. 300.000 som tildeles årlig til Fauske Næringsforum (FNF) gjennom kommunens budsjettprosess.

FNF er en medlems- og interesseorganisasjon for næringslivet i Fauske og omegn. De er en paraplyorganisasjon for Fauske håndverks- og industriforening og Markedsrådet for handelsbedrifter. FNF har ca 180 medlemmer som utgjør over 95% av sysselsettingen i privat sektor i Fauske. Foreningen har også medlemmer fra omkringliggende kommuner, f.eks. Elkem Sørfold. Fauske kommune er ikke formelt medlem av foreningen.

FNF er høringsinstans i viktige saker som berører næringslivet i regionen. Dette gjelder infrastruktur, skoletilbud i videregående skole, rekruttering og kompetanseutvikling med mer, samt ønsker å være en pådriver for næringsutviklingen i Fauske.

Vi forstår at midlene som FNF har mottatt årlig fra Fauske kommune først ble vedtatt av kommunestyre i 2001, og den gang var dette visstnok knyttet til dekning av utlegg og arbeid som FNF har med ulike arrangement og arenaer som bidrar til utvikling og trivsel i Fauske. Vi forstår at midlene i dag brukes til bl.a. dekning av årlig rekrutteringsmesse, kurs og konferanser mv. En gjenytelse er også at Fauske kommunes logo profileres ved arrangementer. FNF opplyser at midlene er avgjørende for at de kan ha en fast tilsatt daglig leder som koordinerer og skaper aktivitet i foreningene. FNF er for øvrig finansiert med medlemskontingent og partneravtaler, samt eventuelle prosjektmidler.

Synspunkter fra de vi har intervjuet er gjennomgående at dette er vel anvendte midler. Både ut fra at FNF har en viktig funksjon og bidrar med arenaer/aktiviteter som er viktige for lokal utvikling. Det vil være en mye mer krevende situasjon for kommunen om det ikke var en felles aktør og talerør på vegne av lokalt næringsliv. Vi forstår at blant politikere i Fauske stiller noen spørsmål ved hva midlene går til, og om det er riktig at kommunen skal medfinansiere foreningen. Det stilles også spørsmål ved rollen som FNF tar i visse enkeltsaker ovenfor Fauske kommune. Flere nevner at det synes rimelig at FNF gir en tilbakemelding/rapportering til kommunen på hva midlene brukes til.

Erfaringer fra andre kommuner og regioner er at kommunen generelt er tjent med en sterk og god næringsforening, som en felles representant for lokalt næringsliv. Det er ikke uvanlig at kommuner støtter lokale næringsforeninger økonomisk, spesielt i mindre kommuner. Primært skjer nok dette via prosjektmidler el. l., ikke som et generelt tilskudd.

Mange vil si at en næringsforening bør være konstruktivt kritisk til bl.a. kommunen hvis det kan bidra til bedre rammevilkår for lokalt næringsliv. Et kommunalt tilskudd bør ikke formes slik at det hindrer foreningen i å utfordre kommunen for å skape viktige forbedringer.

Oppsummert er tilbakemeldingene på kommunal støtte til lokal næringsforening at dette er et viktig bidrag for foreningen, og for at lokalt næringsliv skal kunne ha kapasitet til å utføre fellesoppgaver. Størrelsen på kronebeløpet i Fauske er det ikke tatt stilling til her.

Det synes ryddig at det konkretiseres nærmere hva midlene skal brukes til, og gjerne at næringsforeningen rapporterer resultater av dette. Enten i form av søknad, rapport eller kanskje enda enklere - en samarbeidsavtale mellom kommunen og FNF?

6. ANBEFALT VIDERE ARBEID

Denne evalueringen baserer seg på innhenting av informasjon og synspunkter på sentrale problemstillinger for å vurdere organisasjon og arbeid hos Fauna KF.

Her vil vi kort oppsummere hva som synes som viktige oppgaver i arbeidet med å videreutvikle Fauna og næringsarbeidet i Fauske.

- ✓ Tydeliggjøre forventninger til Fauna fra Fauske kommune som eier.
- ✓ Beslutte valg av fremtidig organisasjonsmodell, og på den måten gi forutsigbarhet og ro for ansatte og organisasjonen til å arbeide videre.
- ✓ Gjennomføre valg av styre jfr vedtektene. Et medlem er trådt ut og ikke erstattet, og siden styret sitter «på overtid» jfr. vedtektene, må de enten gjenvelges eller erstattes. Det anbefales bruk av valgkomite for å sikre en god og helhetlig sammensetning av styret.
- ✓ Avklar og etabler rutine for oftere og jevnlig møter mellom Fauna og næringsstyret/formannskap, kommunestyre og ordfører/rådmann. Eventuelt også med gruppeledere?
- ✓ Ruller og utvikle ny strategisk plan (SNP) for 2016-2019. Prosessen må involvere og bidra til eierskap hos politisk og administrativ ledelse, samt lokalt næringsliv. Felles strategiseminar kan være naturlig å gjennomføre etter høstens kommunevalg.
- ✓ SNP må få en posisjon som en sentral del av kommunens plandokumenter, og ses i sammenheng med bl.a. kommunens overordnede samfunnsplan.
- ✓ Deretter utvikle foretaket videre i samsvar med strategiske valg, herunder videreutvikling av organisasjon, kompetanse, nettverk, samt spissing av oppgaver/fokus og resultatmåling.

Fauske kommune som oppdragsgiver står fritt ift. om de ønsker å følge anbefalinger og råd som fremkommer i denne evalueringen. Valg av fremtidig modell og form på arbeidet med steds- og næringsutvikling bør ses i lys av både de sentrale utfordringer som Fauske-samfunnet står ovenfor kommende år, samt ambisjoner og forventninger som eierne av Fauna KF har til videre arbeid. Organisering og bemanning er et «verktøy» for å løse dette.

Erfaringer viser som tidligere nevnt at det sentrale for å lykkes med lokal næringsutvikling ikke er knyttet til valg av organisasjonsmodeller, men personlige egenskaper og kvalitet på samhandling. Det fremhever at gjensidig tillit, å «spille hverandre god» og evne til å «snu seg ift muligheter som oppstår» er den viktigste suksessoppskriften for fremtidig vekst i Fauske.

Vi ønske Fauske kommune og Fauna lykke til i videre arbeid med oppfølging av denne evalueringen og det viktige arbeidet med steds- og næringsutvikling i Fauske.

VEDLEGG

Tabell 1. Gjennomførte intervjuer

Organisasjon	Navn	Type intervju
Fauske kommune – Ordfører	Siv-Anita Brekke	Personlig intervju
Fauske kommune – Opposisjonsleder	Jørn Stene	Personlig intervju
Fauske kommune – Rådmann	Even Ediassen	Personlig intervju
Fauna KF – Styreleder og «fungerende nestleder»	Tove Buschmann-Rise Geir Wennberg	Gruppeintervju
Fauna KF – Styret som helhet	Tove Buschmann-Rise Geir Wennberg Størker Bjørnstad Iselin Marstrander	Gruppeintervju
Fauna KF – Daglig leder	Kristian Amundsen	Personlig intervju
Fauna KF – Medarbeidere	Heidi Zakariassen Jens B. Kyed Roar Hansen Anne F. Stenhammer	Gruppeintervju
Fauske Næringsforum og Fauske Håndverk & Industriforening – Styreledere FNF, nestleder i styret FHIF, samt daglig leder	Harald Helgesen Snorre Nicolaisen Nils Ole Steinbakk	Gruppeintervju
Fauske Lysverk AS – Administrerende direktør	Ove Sjørdahl	Personlig intervju
Salten Kraftsamband AS – Konsernsjef og finansdirektør	Steinar Pettersen Stein-Rune Brekke	Personlig intervju
Finneid Sveis AS – Økonomisjef, tidl. Styremedlem i Fauna.	Gry Janne Rugås	Personlig intervju
Fauske Bygg AS – Daglig leder. Også styreleder i Nye Sulitjelma Gruver AS.	Leif Roar Stavnes	Personlig intervju
Gründere – brukere av 1. linjetjenesten	Ole Martin Pettersen Svein Roger Båtsvik Mona Mosti Stanislaw Nowak	Gruppeintervju
Valnesfjord Nærmiljøutvalg	Arne Hegge	Telefonintervju
Sulitjelma Nærmiljøutvalg	Egil Setså	Telefonintervju
Bodø kommune, leder av Samfunnskontoret	Grete Kristoffersen	Personlig møte

FAUSKE KOMMUNE

SAKSPAPIR

	JournalpostID: 24/3026	
	Arkiv sakID.: 24/437	Saksbehandler: Per Håkon Hanssen
Sak nr.		Dato
022/24	Formannskap	13.02.2024
024/24	Kommunestyre	22.02.2024

Økt behov for renholdsressurs i renholdsavdelingen

Oppfølging etter evaluering - endrede behov

Vedtak som innstilling fra Formannskap - 13.02.2024

Innstilling til kommunestyret:

Kommunedirektøren gis anledning til å bemanne opp renholdsavdelingen med ett årsverk. Stillingen finansieres med inntekter i blålysbygget og med budsjettregulering i økonomimelding 1 i 2024.

Kommunedirektørens forslag til innstilling:

Kommunedirektøren gis anledning til å bemanne opp renholdsavdelingen med ett årsverk. Stillingen finansieres med inntekter i blålysbygget og med budsjettregulering i økonomimelding 1 i 2024.

Formannskap 13.02.2024:

Behandling:

Kommunedirektørens forslag til innstilling ble enstemmig vedtatt.

FOR- 022/24 Vedtak:

Innstilling til kommunestyret:

Kommunedirektøren gis anledning til å bemanne opp renholdsavdelingen med ett årsverk. Stillingen finansieres med inntekter i blålysbygget og med budsjettregulering i økonomimelding 1 i 2024.

Sammendrag:

I takt med kommunens økonomiske situasjon og i forbindelse med omstillingsarbeidet har det i enhet Tekniske tjenester og eiendom, renholdsavdelingen, blitt redusert fra 31 til 24,5 årsverk i løpet av de foregående ca fire årene. Ved de siste reduksjonene på årsverk har både leder i avdelingen og tillitsvalgt meddelt at det måtte evalueres, for å vurdere på nytt om kuttene var forsvarlig på sikt eller om det var redusert for mye med hensyn til belastning for de som var igjen. Denne evalueringen er gjennomført og dimensjoneringen av renholdsressurser viser seg å være noe underdimensjonert. Det er fremdeles en nøkternhet i å benytte ressursene som allerede er i tjenesten, men likevel er det behov for en styrking av bemanning med en ny 100% stilling. Styrkingen går i hovedsak til å dekke renhold ved Helsetunet/Buen, koordinering av oppgaver i aktiv tjeneste, og omfordeling av ressurs knyttet til Blålysbygget.

Saksopplysninger:

Behovene er aller størst ved Buen og Helsetunet og hovedårsaken er økt behov på ekstra renhold knyttet til utskrivningsklare pasienter, større rotasjon, flytting av pasienter m.v. Det er tilpasset renhold for denne type pasienter samt smittevask. Denne typen påtrykk, ofte med tidsnød, har man ikke tatt høyde for i tidligere beregninger. Det er ikke tilstrekkelig

dimensjonering av renholdsressurser i dag, og det medfører uforholdsmessig høy belastning på medarbeidere som utfører oppgavene i dag, noe som går utover arbeidsmiljøet. Ved evt sykdomsforfall erfarer man at det kan bli ekstra overliggedøgn på Nordlandssykehuset, fordi det ikke er ressurser til å gjøre rent tidsnok, og som igjen medfører at det kan bli ett døgn ekstra som kommunen må betale for.

Renholdsavdelingen utfører renhold for legevakta, og har også påtatt seg å gjøre renhold på Blålysbygget i ambulanseavdelingen. Den eksterne Ambulanseenheten betaler husleie for deres areal i blålysbygget. De dekker også renholdstjenesten. Renhold ved Blålysbygget for eksterne gir kommunen inntekter. Resterende må finansieres som en budsjettøkning som tas med i en budsjettregulering i økonomimelding 1. Det pågår et beregningsarbeid i forbindelse med første driftsår i blålysbygget, derfor er tallstørrelsene ikke eksakt per nå. I tillegg er det oppdøkkende behov som avdekkes underveis, for alle, også fra eksterne leietakere. Resterende er ca beregnet til 20% stilling. Finansiering i økonomiplanperioden: Inntekter blålysbygget og budsjettøkning.

Saksbehandlers vurdering:

Det har over tid vært jobbet med å se på problematikken rundt høy belastning for renholderne ved Helsetunet og Buen. Renholdsressursene er dimensjonert for daglig og periodisk renhold ut fra utregning/beregning i fagsystem. Det er redusert ca. 160 % de siste 4-5 årene ved Buen og Helsetunet, og man erfarer at det ikke har vært godt nok vurdert med tanke på tilleggsvask (mors, flyttevask etc.). Det er slik at ved dødsfall, eller utflytting må rommene rengjøres i tillegg til daglig renhold. Renholderne har ikke kapasitet til å gjennomføre dette, samtidig som de skal ivareta de ordinære oppgavene. Hvis tilleggsvasken ikke gjennomføres kan det bli ekstra overliggedøgn på sykehus, som igjen medfører ekstra økonomisk belastning for kommunen. Vi er kjent med at det er kostbart for kommunen. I tillegg til overnevnte er det også av og til behov for smittevask, som heller ikke er inkludert i renholdsplanen for bygget. Dette sliter på renholderne og de føler hele tiden at de blir hengende etter med daglig renhold, og som igjen kan medføre økt sykefravær og dårlig arbeidsmiljø.

Samlet vurdering fra saksbehandler er å øke renholdsavdelingen med en 100% stilling. Det vil være en gjennomgang av samlede ressurser (blålysbygget) og økt ressurs skal primært knyttes til Helsetunet/Buen. En oppgave for den nye medarbeideren vil også være å koordinere øvrige renholdsressurser i det daglige - i samråd med avdelingsleder for renhold. Den nye medarbeideren skal settes inn i renholdsleders oppgaver slik at den ansatte kan ivareta disse ved avvikling av ferie.

Ellen Beate Lundberg
kommunedirektør