



Protokoll fra styremøte

Dato og tid: 26.01.26 kl. 09.00

Sted: Brannstasjonen på Herøya

Til stede: Siri Kristin Karlsen, Tim Kronborg, Marianne Hegna, Runar Rugtvedt, Børre Holmberg, Svein Aasmund Aasen og Nils-Tore Nilsen

Forfall: Ingen

Møtende

Vara: Marit Bredesen

Øvrige: Henrik Brokke, Marianne Tovsen Savio

Agenda:

- Informasjon og status i viktige saker
- Økonomistatus 2025 og 2026
- Status Ragn-Sells

Sakskart

Sak nr./år	Tittel
	Godkjenning av innkalling Vedtak: <ul style="list-style-type: none">• Innkallingen ble godkjent
01/26	Overordnet strategi Styret hadde innspill til noen små endringer, som administrasjonen innarbeider. Vedtak: <ol style="list-style-type: none">1. Styret godkjenner vedlagte overordnede strategi, med foreslåtte justeringer
02/26	Evaluering av styrets arbeid i 2025 Styret gjennomførte evaluering av siste års arbeid i fellesskap. Oppsummering følger som vedlegg til denne protokollen.



GRENLAND

BRANN OG REDNING IKS

03/26 Eventuelt

Ragn-Sells

- Saken skal gå i Nedre Telemark tingrett 2.-11. september 2026
- Alle sakene kjøres samlet, dvs. GBR, BB og Ragn-Sells
- Saken er åpen for publikum
- Styret mener det er hensiktsmessig at det er daglig leder som representerer selskapet under rettssaken

Vedtak:

1. Styreleder gir daglig leder Morten Meen Gallefos fullmakt til å representere selskapet i rettsaken mot Ragn-Sells.

2026-2028

Strategi for GBR IKS



Innhold

Innledning.....	2
Samfunnsoppdraget	2
Forutsetninger fra eierne	3
Økonomiske rammebetingelser	3
Brann- og redningsvesen i utvikling.....	3
Globalt utfordringsbilde	4
Nasjonalt utfordringsbilde.....	5
Lokalt utfordringsbilde	5
Strategiske mål	6

Innledning

Grenland brann- og redning IKS (GBR) har de siste årene gjennomgått betydelige endringer, med etablering som interkommunalt selskap og sammenslåing av flere kommuner. I dag eies GBR av seks kommuner: Bamble, Drangedal, Kragerø, Porsgrunn, Siljan og Skien.

Denne strategien beskriver de viktigste utfordringene vi står overfor – globalt, nasjonalt og lokalt – og setter retning for arbeidet vårt framover. Den gir ikke en uttømmende oversikt over alle oppgaver, men skal bidra til at vi løser dem helhetlig og systematisk. Strategien skal være styrende for videre planarbeid i selskapet.

Strategiarbeidet har vært en sentral del av organisasjonsutviklingen vår. Som del av prosessen har vi gjennomført en interessentanalyse, både internt og eksternt. Den har gitt verdifull innsikt i forventningene fra ansatte, ledelse, eiere, myndigheter, samarbeidspartnere og innbyggere. Denne innsikten ligger til grunn for våre strategiske prioriteringer og sikrer at vi utvikler oss i tråd med behovene rundt oss.

Ettersom omgivelsene stadig endrer seg, er strategien dynamisk og vil oppdateres ved behov.

Samfunnsoppdraget

GBR skal være *på jobb for et tryggere nærmiljø*. Dette innebærer å levere tjenester som beskytter liv, helse og verdier på en trygg, effektiv og sikker måte – i fredstid, ved kriser og i krig. På vegne av eierkommunene skal GBR sikre oppfyllelse av lovpålagte krav innen brann og redning, og utnytte ressursene i regionen slik at kommunene samlet får en bedre tjeneste enn de ville klart hver for seg.

Våre kjerneverdier – **kompetent, engasjert og hjelpsom** – skal prege hvordan vi møter innbyggerne og hvordan vi samarbeider internt.



Forutsetninger fra eierne

Eierkommunene har som mål å sikre forebygging og beredskap i tråd med lovverket, på en effektiv og sikker måte. Gjennom samarbeid på tvers av kommunegrenser ønsker de å styrke samfunnssikkerheten og oppnå stordriftsfordeler. GBR skal være bevisst sitt samfunnsansvar – det vil si ansvar for mennesker, miljø og samfunn utover det lovpålagte. Dette ansvaret skal integreres i strategiarbeid, virksomhetsstyring og rapportering.

Økonomiske rammebetingelser

De økonomiske rammene er stadig mer krevende, med økte kostnader og begrenset handlingsrom for ytterligere effektivisering. Dette skyldes blant annet:

- skjærpede krav i lovverk og forskrifter, særlig innen beredskap
- økte krav til dokumentasjon og rapportering
- bemanningsbehov som følger av brann- og redningsforskriften og egne analyser, som gjør det vanskelig å redusere kostnader uten å svekke beredskapen

Brann- og redningsvesen i utvikling

Samfunnet er i rask endring, og utviklingstrekk som klimaendringer, demografiske skifter, teknologisk utvikling, det grønne skiftet, økonomiske forhold og endringer i sikkerhet og tillit påvirker brann- og redningstjenesten¹. GBR må tilpasse seg disse endringene for å møte fremtidens behov og forventninger.



¹ DSB (2023) Fremtidens brann- og redningsvesen

Globalt utfordringsbilde

FN har definert 17 bærekraftsmål som er en felles global innsats for å bekjempe fattigdom, redusere ulikhet og stanse klimaendringene innen 2030. GBR skal bidra til å nå disse målene gjennom utvikling av tjenester som støtter opp under bærekraftig samfunnsutvikling. Vi har særlig fokus på følgende mål:

3 GOD HELSE OG LIVSKVALITET



Sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder. Vi skal fremme god helse og livskvalitet for alle, uansett alder. Dette innebærer trygghet for innbyggerne i alle livsfaser, og et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for våre ansatte.

5 LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE



Oppnå likestilling og styrke jenters og kvinners stilling i samfunnet. Vi skal bidra til likestilling og mangfold ved å sikre rettferdige muligheter og rettigheter for alle, uavhengig av bakgrunn og identitet. Et inkluderende arbeidsmiljø styrker både innovasjon og legitimitet.

11 BÆREKRAFTIGE BYER OG LOKALSAMFUNN



Gjøre byer og lokalsamfunn inkluderende, trygge og bærekraftige. Vi skal støtte utviklingen av trygge, inkluderende og bærekraftige lokalsamfunn. Økt urbanisering i våre eierkommuner gir nye utfordringer, og vi skal være til stede når innbyggerne trenger oss – i tett samarbeid med kommunene.

12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON



Sikre bærekraftig forbruks- og produksjonsmønstre. Vi skal fremme bærekraftig ressursbruk ved å ta vare på utstyr og unngå unødvendige utskiftninger. Våre anskaffelser skal være miljøbevisste og bidra til ansvarlig produksjon.

17 SAMARBEID FOR Å NÅ MÅLENE



Styrke virkemidlene som trengs for å gjennomføre arbeidet, og fornye globale partnerskap for bærekraftig utvikling. Vi skal styrke samarbeid og partnerskap med kommuner, næringsliv og andre aktører. Deling av kunnskap og erfaringer er avgjørende for å lykkes med bærekraftarbeidet.

Byutviklingen i Grenland er i sterk vekst, med fortetting i Skien og Porsgrunn. Dette gir utfordringer for brann- og redningsvesenets tilgjengelighet, samtidig som bygningene blir større og høyere. Samtidig etableres store næringsområder utenfor bysentrene, noe som gir lengre responstid.

Flere byområder, særlig i Skien, Porsgrunn og Kragerø, har tett trehusbebyggelse fra 1800- og tidlig 1900-tall. Disse kulturhistoriske miljøene er sårbare ved brann og krever særskilt oppmerksomhet i beredskapsarbeidet.

Strategiske mål

For å ivareta samfunnsoppdraget og for å møte de globale, nasjonale og lokale utfordringene vi står ovenfor har vi satt oss strategiske mål. Vi har valgt å sette retningsgivende mål som følges opp videre i avdelingenes egne tiltaksplaner med konkrete målbare tiltak.

Vi skal være profesjonelle

Vi skal være et profesjonelt brann- og redningsvesen. Ved å jobbe profesjonelt skal vi opprettholde høy tillit og et godt omdømme i befolkningen. Det handler om at vi skal:

- ha kompetanse innen fagområdene våre
- være ansvarlige ved å opptre pålitelig og etisk
- være opptatt av kvalitet og at arbeidet vårt skal holde en høy standard
- vise respekt for andre, både kollegaer og kunder

Vi skal være et enhetlig brann- og redningsvesen med felles kultur

Vi skal være enhetlige. Det betyr at vi skal være ett brann- og redningsvesen med en felles kultur og en felles identitet på tvers av kommunegrensene og avdelinger. Dette innebærer:

- felles rutiner og felles praksis internt og mellom avdelinger
- kjennskap til viktige treffpunkter og samarbeid på tvers
- tydelige og felles målsetninger
- en godt samordnet organisasjon med høy grad av samarbeid
- en enhetlig og positiv kultur som fremmer felles tilhørighet

Vi skal være fremtidsrettet

Vi skal være et fremtidsrettet brann- og redningsvesen som jobber innovativt og målrettet med utvikling. Vi skal tørre å bruke handlingsrommet vårt ved å ta i bruk nye ideer og ny teknologi. Vi skal være omstillingsdyktige og endringsvillige. Det er når det skjer endringer vi kan utvikle oss til å bli bedre. Vi skal være rustet for fremtiden og levere effektive og bærekraftige tjenester ved å:

- ha god økonomistyring og prioritere ressursene våre riktig
- ha en effektiv organisering og struktur
- levere tjenester basert på risikostyring og forebyggendeanalyse
- ivareta god beredskap basert på ressursstyring og beredskapsanalyse
- bidra til nasjonale bærekraftsmål og være et ledende brann- og redningsvesen

Vi skal være en trygg og helsefremmende arbeidsplass

Vi skal utvikle oss i takt med samfunnet og sikre et godt arbeidsmiljø ved:

- å jobbe systematisk med evaluering og utvikling
- å fremme læringskultur og god sikkerhetskultur
- at våre ansatte opplever mestring og meningsfulle oppgaver
- at våre ansatte opplever trygghet, både fysisk og psykososialt
- å fremme åpenhet, ærlighet og samarbeid

Vi skal være en inkluderende arbeidsgiver

Vi skal tiltrekke, utvikle og beholde kompetente og motiverte medarbeidere ved å:

- ha riktig og solid ledelse med mestringsorientert tilnærming
- fremme likestilling og mangfold, hindre diskriminering, forebygge og redusere sykefravær

Vi skal samarbeide godt med våre omgivelser

For å sikre gode tjenester, skal vi styrke og videreutvikle samarbeidet med aktører i og rundt vår region. Samarbeid er en nøkkelfaktor for å møte utfordringer på en trygg og koordinert måte. Vi skal:

- styrke det regionale samarbeidet med samvirkeaktører
- utvikle samarbeidet med offentlige og private aktører basert på risiko- og sårbarhetsbildet



GRENLAND

BRANN OG REDNING IKS

Evaluering av styrets arbeid i Grenland brann og redning IKS for 2025

Møtehyppighet

I 2025 hadde styret 9 møter. Det er normalt ca. 3 møter hvert halvår og det møtes utover dette ved særskilte behov. Det har vært noe høyere møteaktivitet enn planlagt blant annet som følge av saken mot Ragn-Sells. Det har også vært en del ekstra møtevirksomhet gjennom året med ulike deltakere fra styret, styreleder, nestleder, administrasjonen og advokater.

Styreleder eller nestleder møter på ca. 4 representantskapsmøter i året, i tillegg til møter med administrasjonen i selskapet og kommunene og møter daglig leder. Styreleder eller nestleder har også deltatt på enkelte kommunestyremøter ift. saker av stor betydning.

Styret syntes møtehyppigheten var passe i forhold til normal saksmengde i løpet av året.

Effektivitet, struktur og produktivitet i møtene

Møtene ansees som effektive, godt strukturerte og produktive. Styret får alltid behandlet det som er på agendaen, og har alltid tid til å behandle saker på eventuelt. Det oppleves at det er god møteledelse, samtidig som det er en ønsket uformell tone.

Beslutningsprosesser

Prosessen for å ta beslutninger oppleves som god og inkluderende. Alle styremedlemmer oppleves å bli hørt og involvert i sakene når de diskuteres og sakene er godt forberedt fra administrasjonen. Beslutninger blir tatt gjennom gode diskusjoner i gruppa. Representantene kjenner hverandre godt, da det er kontinuitet i representasjonen i styret, noe som gir god gruppepsykologisk trygghet.

Mangfold og kompetanse

Mangfold og kompetanse vurderes som hensiktsmessig og tilfredsstillende. Det er en god bredde i kompetansen i styret, fra jus og drift av større selskaper, til IT og industri, samt brannteknisk kompetanse fra ansattrepresentantene. Dette er viktig når det gjelder administrasjonens behov for drøftinger med styret. Vi kan bruke kompetansen på tvers.

Styret er kompetansebasert styre, valgt av Representantskapet uavhengig av eierkommune og ev. partitilhørighet. Ansattes representanter er likeverdige parter i styret og styret er et kollegium som skal gjøre beslutninger til det beste for selskapet.



GRENLAND

BRANN OG REDNING IKS

Roller og ansvar

Styrerepresentantene er godt bevisste på sine roller. Dette har vært et viktig fokus helt fra oppstarten av selskapet. Det etterstrebes at den enkeltes kompetanse blir benyttet og ansvar blir gitt. Dette har vi mange eksempler fra, hvor det f.eks. utpekes/velges styremedlemmer som får særskilt ansvar for å følge med på viktige prosesser/endringer som er pågående i selskapet til enhver tid. Dette er en god praksis som styret bør fortsette med.

Opplæring og utvikling

Det gis en god skriftlig informasjon før den enkelte tar på seg styrevervet. I tillegg har det vært samtaler mellom styreleder og den enkelte ansattrepresentant. Her gis det informasjon om hvordan styret jobber, forventninger, rolleforståelse, møtестruktur og hva slags saker man kan ta opp i styremøter. Når det gjelder økonomi og budsjettarbeid kan det være mer krevende å ha innsikt i, for de med lite erfaring fra dette. Her kan man vurdere å få en gjennomgang av økonomisjef på hva som er viktig å vite som representant i styret. Det er laget et årshjul der styreopplæring er et punkt som settes opp når det velges nye representanter til styret (august).

Engasjement, deltakelse og interne konflikter/uenigheter

Det er et aktivt og interessert styre. Det er sjeldent frafall på møtene. Det har ikke vært noen interne konflikter i styret hittil, og evt. uenighet håndteres ved dialog og gode diskusjoner.

Informasjonsflyt

Protokoller fra styremøtene legges ut på selskapets hjemmeside, da de er offentlige. Administrasjonen er flinke til å gi styret informasjon ved behov, også utenom styremøtene. Daglig leder og administrasjonen tar informasjon fra styret videre ut i organisasjonen. Stedet for avholdelse av styremøter kan med fordel roteres på de ulike lokasjonene til GBR.

Planlegging for fremtidige utfordringer og muligheter

Styret får solide, tidsriktige og innholdsrike oppdateringer fra daglig leder og administrasjon på hvert styremøte og dette gir styret godt grunnlag for planlegging.

Økonomiske og menneskelige ressurser

Det er en felles oppfattelse av at forvaltningen av selskapets økonomi og de menneskelige ressurser foregår på en god måte.



GRENLAND

BRANN OG REDNING IKS

Etiske retningslinjer

De etiske retningslinjene i selskapet etterleves på en god måte av styret. Dette ligger som et bevisst fokus kontinuerlig, samt at det gjennomgås årlig ved hver evaluering.

Samarbeid med daglig leder og administrasjon

Samarbeidet mellom styret og administrasjonen oppleves som transparent, funksjonelt og solid. Styreleder og daglig leder har i tillegg tett dialog om viktige saker.

Samarbeidet mellom styreleder, nestleder og daglig leder fungerer også godt, med sparring om saker på agenda i forkant av møtene. Det er viktig at fagkompetansen til styret benyttes, også av administrasjonen.

Prestasjon og evaluering

Det oppleves at det er god prestasjon i styrets arbeid og at det er godt forberedte saker som kommer fra administrasjonen. Det kommer frem at det gjerne kan spilles inn flere saker fra representantene i styret til administrasjonen.

Det oppfattes som tilstrekkelig med en årlig evaluering av styrets arbeid. Fjorårets evaluering bør tas opp hvert år for å vurdere om det finnes forbedringspunkter.