

Principaftale om at etablere et fælles beredskab i Københavnsområdet

Aftalen omfatter

Albertslund Kommune
Brøndby Kommune
Dragør Kommune
Glostrup Kommune
Frederiksberg Kommune
Hvidovre Kommune
Københavns Kommune
Rødovre Kommune
Tårnby Kommune

A. Formål

Parterne bag denne aftale ønsker at danne en samlende og tryghedsskabende beredskabsorganisation, der vurderes at kunne levere forebyggende og afhjælpende beredskabsopgaver af enhver art på et højt kvalitetsniveau – sammen med en kvalificeret og troværdig myndighedsbehandling. Beredskabet skal herudover være kundeorienteret, dynamisk og omkostningseffektivt.

Ved at danne et fælles beredskab, der omfatter 9 kommuner og knap 1 mio. borgere, og et sammenhængende beredskabsområde, der omfatter en væsentlig del af Storkøbenhavn, forventer de deltagende kommuner, at der kan opnås kvalitetsmæssige og økonomiske gevinster som følge af stordriftsfordele og en optimeret planlægning af beredskab på tværs af kommunegrænser.

B. Omfang og form

Det fælles beredskab organiseres som et fælleskommunalt selskab efter §60 i Styrelsesloven. Til selskabet overdrages alle kommunale opgaver på området, dvs. alle opgaver efter Beredskabsloven, Fyrværkeriloven og Beskyttelsesrumsloven. Herudover kan det fælles beredskab – med bestyrelsens godkendelse – levere tilgrænsende opgaver til de enkelte kommuner eller andre offentlige myndigheder, såfremt disse opgaver er omkostningsmæssigt klart adskilt fra den fælles finansierede del af beredskabet og er fuldt ud indtægtsfinansieret.

C. Beredskabskommission/bestyrelse

Alle deltagende kommuner får plads i beredskabskommissionen. Hvis der gives lovgivningsmæssig hjemmel til det, etableres en bestyrelse for selskabet. Til bestyrelsen/kommissionen udpeger kommunerne hver et medlem pr. påbegyndte

100.000 indbyggere, således at alle kommuner er sikret én plads i bestyrelsen, mens Frederiksberg Kommune tildeles i alt to pladser og Københavns Kommune i alt 6 pladser i bestyrelsen.

Der vælges en formand og 2 næstformænd for bestyrelsen. Formandsposten går på skift mellem København/Frederiksberg og de 7 øvrige kommuner, så formandsposten i perioden frem til den kommunale valgperiode 2018-2021 besættes fra de 7 kommuner, herefter af enten København eller Frederiksberg og i efterfølgende perioder på skift.

Blandt bestyrelsens medlemmer udpeges et arbejdsudvalg på 5 medlemmer. Formand og næstformænd for bestyrelsen er født formand og næstformænd for arbejdsudvalget. Arbejdsudvalgets medlemmer vælges under ét efter forholdstalsvalg.

Arbejdsudvalget har til opgave at støtte beredskabschefen i det strategiske arbejde med udvikling af beredskabsvirksomheden og at have løbende dialog med beredskabschefen om opnåelse af de mål, der er fastlagt af bestyrelsen.

Bestyrelsens virke

Bestyrelsen arbejder inden for rammerne af teksten i denne principaftale.

Bestyrelsen træffer beslutninger ved almindeligt flertal, bortset fra følgende beslutninger, som kræver mindst 75 pct.'s tilslutning, dvs. 12 ud af 15 medlemmers stemme:

- Væsentlige ændringer af den i denne principaftale omtalte entreprisestrategi
- Godkendelse af større investeringer, indgåelse af lejekontrakter m.v.

Følgende beslutninger kræver enstemmig vedtagelse i bestyrelsen:

- Nedlæggelse af brandstationer
- Forhøjelse af en kommunes bidrag til beredskabet med mere end hvad der følger af pris- og lønregulering og udefrakommende forhold som følge af lovændringer, ændrede myndighedskrav m.m.
- Ændringer af de i denne principaftale fastlagte rammer for beredskabet

D. Økonomi og serviceniveau

De deltagende kommuner træder ind i det fælles selskab med den økonomi og det serviceniveau, som er gældende i kommunerne i 2014. Ud fra dette niveau skal selskabet inden for en kort årrække realisere de rationaliseringsgevinster, der er forudsat i økonomiaftalen mellem KL og regeringen for 2015. Andelen for de 9 kommuner udgør ca. 28 mio. kr.

Den enkelte kommunes betaling udregnes i 2016 og efterfølgende år med udgangspunkt i den initiale betaling med fradrag for en forholdsmæssig andel af de effektiviseringer/rationaliseringer, der opnås i selskabet.

For så vidt angår serviceniveau opstilles et mindre antal indikatorer for serviceniveau, målt i forhold til det operative/afhjælpende beredskab, det myndighedsmæssige og det forebyggende beredskab. Udgangspunktet vil være, at der ikke må ske forringelser i det gældende serviceniveau for den enkelte kommune. Indikatorerne for serviceniveau skal dog beregnes og følges op på ved en metode, der ikke virker begrænsende for en hensigtsmæssig fleksibilitet og udvikling af selskabets ydelser, og det skal betragtes som en ønskværdig udvikling, at der over tid sker en harmonisering af serviceniveauerne mod et fælles niveau.

Det nye selskabs bestyrelse pålægges, udover regeringsaftalens krav til rationaliseringsgevinster, at udarbejde en langsigtet økonomisk politik og effektiviseringsstrategi for hele selskabets opgaveportefølje uafhængigt af leverandør.

E. Risikobaseret dimensionering (RBD)

Når der etableres et fælles beredskab, skal der udarbejdes en ny risikobaseret dimensionering for det nye beredskabsområde. RBD'en skal efterfølgende godkendes i de enkelte kommunalbestyrelser og af Beredskabsstyrelsen. En ny RBD er en forudsætning for at omstrukturere beredskabsindsatsen i fællesskabets område og dermed for en del af de rationaliseringer/effektiviseringer, som skal opnås af et fælles beredskab.

F. Organisation og entreprisestrategi

Den fælles beredskabsorganisation vil blive vurderet på, hvor godt den lever op til formålene nævnt under A. Konkret vil organisationen blive målt på sin succes med at levere:

- Høj beredskabsfaglig kvalitet og tryghed for borgerne
- Økonomisk effektivitet, dvs. realisering af de forudsatte omkostningsreduktioner og en løbende realisering af potentialer
- Det aftalte serviceniveau overfor kommunerne med et klart kundefokus i forhold kommunernes erhvervsservice og byggemyndigheder
- Relevante forebyggende tiltag
- Lokalkendskab og godt samarbejde med de enkelte kommuner

En vigtig forudsætning for at sikre beredskabets dynamik og omkostningseffektivitet vil være, at det fælles beredskab udvikler et tæt samspil mellem egne kompetencer

og styringsformer og de kompetencer og organisationsformer, der findes hos andre leverandører.

Når den nye organisation struktureres og implementeres er det derfor vigtigt, at der er fokus på, at den skal kunne håndtere konkurrenceudsættelse og at have andre leverandører til at varetage dele af opgaveporteføljen.

Dette kan på den organisatoriske del dels ske ved, at organisationen opdeles i en bestiller og en udførerdel, som det kendes fra andre områder af den kommunale drift; dels kan det ske ved en passende underopdeling af udførerdelen i enheder, som kan markedsafprøves.

For at fastlægge vilkår for og retning i det samspil, der ønskes etableret med andre leverandører, skal der udarbejdes en entreprisestrategi for det fælles selskab.

Målene for entreprisestrategien er:

- At sikre at de deltagende kommuner har det bedste serviceniveau og den bedste kvalitet til den laveste omkostning
- At bidrage til, at beredskabets kvalitet og opgavevaretagelse løbende udvikles
- At sikre et fortsat godt og dynamisk arbejdsmiljø for de ansatte i selskabet
- At bidrage til at sikre et dynamisk og mangfoldigt marked, hvor der er flere mulige samarbejdspartnere

For at adressere disse mål skal entreprisestrategien indeholde:

- En beskrivelse af organisationens udvikling hen imod markedsafprøvning af selskabets aktiviteter med henblik på at kunne rumme tjenestemandsspørgsmålet samt ønsket om en delvis fastholdelse af et kommunal beredskab
- Principper for konkurrenceudsættelsen, herunder principper for hvordan der sikres en reel konkurrence om opgaven, og for hvordan de andre leverandørers erfaringer og styrker i videst mulig omfang nyttiggøres bredt i organisationen
 - Det forudsættes, at et af disse principper vil være, at beredskabsorganisationens udfører-enhed har mulighed for selv at byde på opgaven, med mindre der er helt særlige forhold, der taler imod.
- En tidsplan for konkurrenceudsættelse af de første områder

Entreprisestrategien påbegyndes som det første, når selskabet er under dannelse.

Entreprisestrategien godkendes i bestyrelsen/kommissionen så tidligt i 2016, som det er praktisk muligt, mens der parallelt hermed arbejdes med RBD'en.

Efter behov kan der allerede i den indledende fase med formulering af en principaftale mellem de deltagende kommuner, fastlægges mere præcise, bindende krav til den grad af konkurrenceudsættelse, der skal være nået til specifikke tidspunkter.

Der bør tages hensyn til nærhed, lokalkendskab og højt serviceniveau ift. de kommunale opgaver, når selskabets organisatoriske opbygning skal fastlægges.

G. Virksomhedsoverdragelse af medarbejdere

Såfremt dele af beredskabets opgaver i forbindelse med et udbud overdrages til en anden leverandør skal det være indeholdt i udbuddet, at reglerne om virksomheds- overdragelse af medarbejdere træder i kraft, således at de kommunalt ansatte medarbejdere, der bliver omfattet af udbuddet har mulighed for at følge med over hos en ny leverandør. Særligt i forhold til tjenestemænd, der måtte blive omfattet af et udbud, skal der udformes en udlånsordning, som er økonomisk neutral for selskabet, og som gør det muligt for en kommunalt ansat tjenestemand at bevare sin kommunale tjenestemandstilling, samtidig med at han forretter tjeneste hos en anden leverandør.

H. Myndighedsbehandling

En smidig og kvalificeret myndighedsbehandling i tæt kontakt med de lokale byggemyndigheder i den enkelte kommune er af afgørende betydning ved etablering af et fælles beredskab. Parterne bag aftalen er enige om, at der i det fælles beredskab skal etableres en myndighedsfunktion med ansvar for at varetage myndighedsopgaver i henhold til de lovgivninger, der henføres til det fælles beredskab samt for konsulentbistand til erhvervsservice og byggesagsbehandling i kommunerne i det omfang, opgaverne vedrører beredskabsforhold.

Myndighedsfunktionen skal opbygges således, at den tilgodeser hensynet til tilgængelighed og personlig kontakt til de enkelte byggemyndigheder, og der skal etableres en Service Level Agreement (SLA) for myndighedsopgaverne som sikrer en ensartet og høj service vedrørende behandling af sager i beredskabet. Herudover skal det være muligt for den enkelte kommune at tilkøbe et højere serviceniveau. Myndigheds- enhedens SLA skal være understøttet af ledelsesinformation, så bestyrelsen kan følge op på overholdelse af servicemålene og på, at der ydes en ensartet service på tværs af kommunerne.

I. Implementering af principaftalen

Principaftalen skal godkendes i beredskabskommissionerne, i økonomiudvalgene og i kommunalbestyrelserne i de enkelte kommuner. Herefter dannes en implementerings- organisation med:

- En politisk forberedelsesgruppe

- En administrativ forberedelsesgruppe
- Arbejdsgrupper på delområder
- Et forberedelses-MED

De deltagende kommuner stiller arbejdskraft til rådighed for projektgruppen og herudover kan tilkøbes konsulentbistand inden for specialområder efter behov. Til afholdelse af udgifter til konsulenttydelser, frikøb af medarbejdere og løn til medarbejdere i selskabet under dannelse afsætter kommunerne et samlet rådighedsbeløb på 5 mio. kr., som fordeles efter indbyggertal.

Det fælles beredskab skal være etableret som juridisk enhed fra 1. januar 2016. Som bilag er vedlagt et udkast til en implementeringsplan.

Bilag: Etablering af fælles beredskab: Tidsplan for aktiviteter i 2015

Tidspunkt	Aktivitet	Bemærkninger
Februar-marts	Godkendelse af principaftale i kommunalbestyrelserne	Kommunerne forpligter sig til at danne et fælles beredskab. Beredskabskommissionerne er hørt forinden
Marts-april	Kommunerne aftaler de præcise vilkår for selskabets effektiviseringsbidrag i 2016-18	Økonomiaftalen forudsætter, at der skal kunne opnås rationaliseringsgevinster på ca. 28 mio. kr. ved sammenlægning af beredskaberne i de 9 kommuner i Storkøbenhavn
Maj-juni	Godkendelse af vedtægter og rammer for budget 2016 i kommunalbestyrelserne	Vedtægterne for det nye selskab skal være godkendt, før der for alvor kan komme fart i implementeringen
Juni	Ansættelse af ledelse	Ansættelse af ledende medarbejdere. Godkendelse af implementeringsplan for etableringens forskellige faser. Godkendelse af plan for udarbejdelse af entreprisestrategi og fælles risikobaseret dimensionering.
Senest ultimo juni	Varsling af medarbejdere til virksomhedsoverdragelse Opsigelse af aftaler, der skal harmoniseres, når de 12 myndigheder bliver til én	Der skal gives varsel svarende til opsigelsesvarsel
September-oktober	Godkendelse af budget for 2016	Samt behandling af styringsmodel og afrapporteringsmetode.
December, senest	Statsforvaltningen godkender etableringen af §60-selskabet	Statsforvaltningen har tidligere svaret, at vi må påregne en sagsbehandlingstid på ca. 6 måneder.
1. januar 2016	§60 selskabet begynder sin virksomhed. Bestyrelsen dannes og den fælles beredskabskommission træder sammen.	De individuelle kommunale beredskaber ophører, og medarbejderne overføres til det fælles selskab.