



# HANDLINGSPLAN ETTER BEKYMRINGS- MELDINGER

Haugaland brann og redning iks

## SAMMENDRAG

Dokumentet er en handlingsplan/oppfølging av bekymringsmeldinger fra området Øst som er i tråd med rapport utarbeidet av Mai Vik Consulting.

Dag Botnen  
brannsjef

## Innholdsfortegnelse

1. BAKGRUNN .....	2
1.1. Historikk.....	2
1.2. Anbefalinger .....	2
2. HANDLINGSPLAN .....	4
2.1. Parter .....	4
2.2. Forankring.....	4
2.3. Kjøreregler .....	4
2.4. Gjennomføring .....	4
2.4.1. Personkonflikter .....	4
2.4.2. Roller og ansvar .....	4
2.4.3. Lønn og godtgjørelser.....	5
2.4.4. Rammeavtaler og innkjøpsavtaler.....	5
2.4.5. Lederutvikling .....	5
2.4.6. Arbeidsmiljøutvalg.....	5
2.4.7. Stasjonsansvarlig .....	5
2.4.8. Budsjettansvar.....	5
2.4.9. Strategiarbeid.....	5
2.4.10. Møtevirksomhet/treffpunkt.....	6
2.4.11. Kompetansehevende tiltak .....	6
3. VEDLEGG.....	7
4. REFERANSER .....	7

# 1. BAKGRUNN

## 1.1. Historikk

Det ble sendt bekymringsmeldinger leder av representantskapet fra stasjoner i området Øst i starten av februar. Følgende bekymringer ble fremlagt:

10.2.2020 - Området Øst. Det pekes på personalpolitikk, drift av beredskap og økonomiske prioriteringer.

11.2.2020 – Etne stasjon. Stiller seg bak en eventuell oppsigelse og peker på et stort ledelsesproblem.

14.2.2020 – Skånevik. Som følge av dårlig personalpolitikk og store utfordringer hos ledelsen ser stasjonen seg nødt til å legge ned arbeidet om ikke det gjøres større endringer.

18.2.2020 – stasjon i Vindafjord. Støtter seg bak brevet av 10.2.2020.

Skrivene ble sendt presse og media fremfor formelle kanaler i selskapet.

Den 20. februar 2020 ble det avholdt et samarbeidsmøte mellom selskapets hovedtillitsvalgte, hovedverneombud, brannsjef, personalleder og leder for beredskap med utgangspunkt i bekymringsmeldingene som var referert i media. Deltakerne hadde i varierende grad kjennskap til bekymringsmeldingene, men det var enighet om at en raskt måtte ta tak i situasjonen, selv om henvendelsene i denne omgang ikke var stilet til administrasjonen, men til leder for representantskapet.

På bakgrunn av den oppståtte situasjonen fattet styret den 24. februar 2020 vedtak om at en ville engasjere eksternt uavhengig bistand for å kartlegge grunnlaget for bekymringsmeldingene og gi en nærmere analyse av situasjonen.

Mai Vik Consulting ble engasjert og det ble gitt følgende mandat:

«Undersøkelsen er avgrenset til følgende områder:

Klarlegge hva som faktisk har foregått i de tilfellene som bekymringsmeldingene viser til og om det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven eller virksomhetens føringer og rammer. Utarbeide forslag til tiltak etter rapporten.»

Det ble konkludert med at det ikke var funnet brudd på Arbeidsmiljøloven og det ble utarbeidet forslag til 11 tiltakspunkt for å reparere og forebygge forhold som kom frem i undersøkelsen.

## 1.2. Anbefalinger

Det er gjort anbefalinger i rapport av 1. juni 2020 hvor det anbefales tiltak som deles inn i kategoriene: reparerende og forebyggende. Utfyllende tekst er å finne i rapporten.

### REPARERENDE TILTAK:

#### a. Personkonflikter.

Det er personkonflikter i selskapet som må løses. Nøkkelord er felles forståelse, gjennomgang av hendelser, kjøreregler for kommunikasjon og samhandling. Det anbefales å benytte eksternt tilrettelegger. Videre bør det for nøkkelpersoner gjennomføres opplæring i konflikthåndtering.

#### b. Roller og ansvar

Det må etableres en felles forståelse i hva som er ansvar og oppgaver for de ulike stillingene/rollene i selskapet. Det må etableres en forståelse for hvorfor de ulike rollene er etablert og hvordan de skal samspille for å nå et felles mål.

Det bør gjøres justeringer der dette er klokt ut fra selskapet sitt mål. Videre kan det være nødvendig å gjøre justeringer ut fra egenskaper til de som innehar en rolle, spesielle behov i en region m.v.

c. Lønn og godtgjørelser

Det bør kartlegges om ordninger rundt lønn, kompensasjon og arbeidsforhold er i tråd med kravene ved virksomhetsoverføringen.

d. Rammeavtaler og innkjøpsavtaler

For avtaler som er inngått må det overfor organisasjonen skapes en forståelse av hvorfor dette er gjort og hva som gjør til at dette er den foretrukne måten å gjøre dette på, sammenlignet med tidligere ordning. Tilsvarende gjelder for kommende avtaler som måtte inngås der medvirkning i avtalt form og omfang er beskrevet.

**FOREBYGGENDE TILTAK:**

a. Lederutvikling

Det bør gjennomføres et lederutviklingstiltak (utvidet ledergruppe) for å sikre felles forståelse av å være leder og hvordan en i fellesskap når de fastsatte mål.

b. AMU

Det anbefales å opprette et AMU for å systematisere arbeidet med vernerunder og kartlegging og evaluering av det psykososiale arbeidsmiljøet ytterligere.

c. Stasjonsansvarlig

En stasjonsansvarlig vil styrke selskapets identitet med å ha en representant fra ledelsen på hver stasjon. Vedkommende vil kunne bidra med informasjon, utvikle arbeidsmiljøet, følge opp og gjøre tilpassinger til lokale forhold. En stasjonsansvarlig vil være en avlastning for sentral ledelse.

d. Budsjettansvar

Det bør vurderes om områdene skal få budsjettansvar knyttet til visse områder (eks: overtid, rekvisita) for å øke ansvarligheten for driftsområder. Dette gjelder ikke investeringsbudsjett da dette følger andre rutiner og fordelinger.

e. Strategiarbeid

For å sikre at eierkommunene er i takt og at strategien er gjennomførbar, bør det avholdes et årlig strategiseminar det selskapets ledelse, styret og representantskapet sammen går gjennom utfordringsbildet og gjeldende strategi.

f. Møtevirksomhet/treffpunkt

Det må være mer møteaktivitet som gjør til at kommunikasjon oppstår, informasjon utveksles og erfaringsoverføringer skjer.

g. Kompetansehevede tiltak

Det bør gjennomføres kompetansehevede tiltak for å styrke kommunikasjons- og samarbeidsferdighetene innad i organisasjonen.

## 2. HANDLINGSPLAN

### 2.1. Parter

Handlingsplanen utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte og vil være ledelsens verktøy for å håndtere de bekymringer som er kommet inn.

Handlingsplanen fastsettes i styret for Haugaland brann og redning iks.

### 2.2. Forankring

Rapport mottatt fra Mai Vik Consulting av 1. juni 2020, må anerkjennes av partene som det som er de gjeldende utfordringene rundt ledelse, drift og økonomi. Forslag til tiltak er de områdene som det skal jobbes med videre, ref. punkt 1.2.

### 2.3. Kjøreregler

For å lykkes med en handlingsplan er vi avhengig av å ha et sett kjøreregler. Det grunnleggende og ufravikelige vil være at vi benytter Arbeidsmiljøloven (AML) som regulerer norsk arbeidsliv samt Hovedavtalen (HA) som er en avtale mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver. Med dette som utgangspunkt er formalitetene på plass.

Videre må det lages interne kjøreregler for hvordan vi utover AML og HA skal utvikle en handlingsplan og gjennomføre tiltakene.

### 2.4. Gjennomføring

Oppstartsmøte skjedde 19. august 2020 der tillitsvalgte, verneombud og ledergruppa gikk gjennom status og anbefalinger til tiltak. Det er ført eget referat etter møtet.

Utkast til handlingsplan (handlingspunktene) ble oversendt tillitsvalgte 25. august 2020 med invitasjon til samarbeidsmøte 1. september 2020.

I samarbeidsmøte 1. september 2020 ble utkast til handlingsplan gjennomgått punkt for punkt. Det vises til møtoreferat av samme dato. Handlingsplanen sine tiltakspunkter blir etter dette:

#### 2.4.1. Personkonflikter

Håndtering av personkonflikter eller relasjoner mellom enkeltpersoner der kommunikasjon og samhandling må bli bedre, må løses på siden av handlingsplanen. I enkelte fastlåste saker kan det bli aktuelt å nytte ekstern rådgiving.

Ledelsen vil i dialog med eksterne rådgivere vurdere relasjoner som bør bedres for å sikre et godt arbeidsmiljø.

#### 2.4.2. Roller og ansvar

Det skal gjennomføres en gjennomgang av stillings- og funksjonsbeskrivelser og -forståelser av roller og ansvar.

Samarbeidsmøtet utarbeider et forslag til hvordan dette kan gjennomføres i praksis. Forslaget må inneholde hensiktsmessige tiltak, tidsfrister og ansvar for gjennomføring.

Gjennomføring skjer ved at det innen:

01.10.2020 Det blir et oppstartsmøte i samarbeidsutvalget sammen med utvidet ledergruppe der brannsjefen legger frem rammene for selskapet, ser på både historikk og det som skal skje inn i framtida (mål).

Det vil i samarbeidsmøte legges en plan for praktisk gjennomføring.

### 2.4.3. Lønn og godtgjørelser

Det er behov for bedre begrunnelse og beskrivelse av den ordninger som er knyttet til lønn og godtgjøring, og dette må det informeres om. Dette arbeidet må skje gjennom samarbeidsmøter mellom ledelse og de tillitsvalgte.

Det skal gjennomføres drøftingsmøter med mål om å komme til enighet på de ulike områdene som det pekes på i forbindelse med lønn og rettigheter før og etter virksomhetsoverdragelsen. Der det ikke oppnås enighet, skal forholdet løftes opp på et sentralt nivå, eller at eierkommunene bidrar til avklaring på disse spørsmålene.

Gjennomføring skjer ved at det innen:

15.09.2020 Tillitsvalgte sender inn til ledergruppa de forhold som handler om lønn, godtgjøring og andre arbeidstidsordninger.

01.10.2020 Det blir gjennomført drøftingsmøte for å gå gjennom de forhold som er sendt inn. Om nødvendig blir det gjennomført flere møter.

15.10.2020 Forhold som det ikke oppnås enighet om, blir løftet opp til et sentralt nivå.

### 2.4.4. Rammeavtaler og innkjøpsavtaler

Prossesser for innkjøp og avtaler skal gjennomgås, med fokus på informasjon og medvirkning.

Arbeidet med informasjon rundt ulike innkjøp, avtaler og løsninger må gjøres slik at flest mulig forstår bakgrunn for løsninger som velges.

Det som omhandler «hvem som gjør hva», vil følge punkt 2.4.2.

Avdelingsleder logistikk er ansvarlig for gjennomføring. Gjennomføring og forslag til endringer blir lagt frem som informasjon til samarbeidsmøte i løpet av 2020.

### 2.4.5. Lederutvikling

Det blir tatt sikte på å nytte ekstern leverandør og at dette kan komme i gang fra haust/vinter 2020. Lederutvikling skal gjelde for både avdelings- og områdeledere.

Ansvar: brannsjef.

### 2.4.6. Arbeidsmiljøutvalg

Etablering av AMU blir lagt frem som sak i styret 14.10.2020. Ansvar: brannsjef.

### 2.4.7. Stasjonsansvarlig

Det blir innen neste samarbeidsmøte lagt fram en plan på hvordan dette skal gjennomføres.

Det skal i arbeidet vurderes utvidelse (geografisk og innholdsmessig) av rollen som stasjonsansvarlig/-kontakt, samt vurdere innkjøpsfullmakter for funksjonen.

Ansvar: avdelingsleder beredskap i samarbeid med områdeledere.

### 2.4.8. Budsjettansvar

Dette punktet skal sees i sammen med punkt 2.4.2 vedr. avklaringer rundt roller og ansvar. Unntak er det som er nevnt under 2.4.7, siste avsnitt.

### 2.4.9. Strategiarbeid

Eierstrategien er etablert med en plan for møtepunkt mellom eierkommunene, representantskapet og styret. [Det etableres ikke et nytt forum for dette, men eksisterende eiermøter kan utvides der det meldes inn problemstillinger som det er ønske om å få debattert.](#) Ansvar: brannsjef.

#### **2.4.10. Møtevirksomhet/treffpunkt**

Det skal jobbes med møtestruktur og spilleregler i forhold til innhold og hensikt med møte og treffpunkt. Det er en målsetning om å øke kommunikasjon og kontakt på tvers av selskapet.

Samarbeidsmøtet lager en plan for gjennomføring av tiltak, for eksempel etablering av arbeidsgrupper med dette som tema.

Arbeidet planlegges med oppstart vår 2021, men det er naturlig å legge det inn som oppgaver i andre tiltakspunkt, gjøres dette.

Ansvar: leder personell.

#### **2.4.11. Kompetansehevende tiltak**

Punktet omhandler kompetanseheving inne HTA, Arbeidsmiljø og lignende. Hver enkelt part tar et selvstendig ansvar for å tilegne seg de nødvendige kompetansehevende tiltak som hver og en mener er nødvendig.

### **3. VEDLEGG**

- Møtereferat, oppstartsmøte 19.08.2020 i Aksdal.
- Utkast til handlingsplan, mail datert 25.08.2020.
- Møtereferat, samarbeidsmøte 01.09.2020 i Diktervegen.

### **4. REFERANSER**

1. Bekymringsmelding område Øst, datert 10.02.2020
2. Bekymringsmelding Etne, datert 11.02.2020
3. Bekymringsmelding Skånevik, datert 14.02.2020
4. Bekymringsmelding Vindafjord, datert 18.02.2020
5. Styresak 20/008 – bekymringsmeldinger fra brannstasjoner, område øst
6. Styresak 20/012 – mandat for undersøkelser etter bekymringsmeldinger
7. Styresak 20/019 – oppfølging av bekymringsmeldinger
8. Styresak 20/032 – fremleggelse av rapport fra MVC
9. Styresak 20/036 – behandling av rapport fra MVC
10. Rapport fra Mai Vik Consulting, datert 01.06.2020