

# Tiltaksplan 2021-2022

## Innledning

Tiltaksplanen er en overordnet plan som presenteres eierne og bygger på «Tiltaksplan 2 - bekymringsmeldinger». Tiltaksplan 2 – bekymringsmeldinger, har en større detaljgrad og er administrasjonens verktøy for å håndtere bekymringsmeldingene. Utover det er innholdet det samme.

Tiltaksplanen oppsummerer status for tiltakene i handlingsplanen fra 2020, som ble anbefalt av Mai Vik. I samråd med ansatte og tillitsvalgte, evaluerer vi nå om tiltakene er treffsikre nok og utarbeider ytterligere tiltak for å løse problemene i selskapet. Tiltakene skal samles i en ny og oppdatert tiltaksplan, som forankres med styret og eierne. I tillegg til dette, iverksettes det egne strakstiltak parallelt med arbeidet med ny plan. Strakstiltakene innebærer blant annet styrking av varslingsrutinene i selskapet, bedre dialog mellom ansatte og ledelse og en kartlegging av arbeidsmiljøet.



## Oppfølging av tiltak i handlingsplanen fra 2020

Nr.	Tiltak	Status
1	<b>Løse opp i personkonflikter</b> Det er gjennomført tiltak for å løse personkonflikter og konflikthåndtering, både i grupper og 1:1. Mai Vik Consulting har deltatt i flere av disse.	<b>Tiltak pågår.</b> Konflikter er løst og nye konflikter oppstår. Dette er både rolle- og personkonflikter og må løses fortløpende og på lavest mulig nivå.
2	<b>Avklare roller og ansvar</b> Stillinger, roller og grensesnitt er gjennomgått. Det er laget oppdaterte beskrivelser og rutiner. Disse jobber vi med å få til å fungere godt. Ut fra bekymringsmeldinger, er rollekonflikter en sentral del av situasjonsbildet. De fleste rollekonfliktene ligger fra stasjonsmesternivå og opp i linja.	<b>Tiltak pågår.</b> Det må arbeides videre med å skape aksept og forståelse for nye roller og rutiner. Etablerte rutiner må få tid til å fungere slik det er fastsett sammen med partene.
3	<b>Gjennomgå avtaler rundt lønn og godtgjørelser</b> Lønns- og arbeidstidsdokumentet er gjennomgått på nytt og justert. Det er misnøye med at gamle ordninger ikke kan videreføres for alle ansatte, også de som blir ansatt etter virksomhetsoverføringen. Det er fremdeles misnøye rundt satsene på personsøker, pensjon og stillingsstørrelser.	<b>Tiltak gjennomført. Nytt tiltak.</b> Vi må iverksette mer dialog om hvorfor de ulike løsningene og rutinene er som de er og fortsette tilpasning og implementering. Lønn må forhandles gjennom ordinære kanaler.
4	<b>Informere om rammeavtaler og innkjøpsavtaler</b> Det er gjort justeringer på hvordan dette skal gjennomføres i praksis, ref. punkt 2. Det er uenighet i organisasjonen om synergieffekter og hensikt med å inngå avtaler. Det pekes på viktigheten av å handle lokalt.	<b>Tiltak gjennomført. Nytt tiltak.</b> Vi må iverksette mer dialog om hvorfor de ulike løsningene og rutinene er som de er og fortsette tilpasning og implementering.

5	<b>Jobbe med lederutvikling</b> Lederutvikling gjennomføres gjennom veiledning og i praktisk arbeid. Oppfølging av Mai Vik, bedriftshelsetjeneste og eksterne ressurser er viktige bidrag.	<b>Tiltak pågår. Nytt tiltak.</b> Gjennomføre formalisert lederutviklingsprogram.
6	<b>Etablere AMU</b> Utvalget er etablert og i drift.	<b>Tiltak gjennomført.</b> Det må jobbes med at AMU som fora skal fungere etter sin hensikt.
7	<b>Etablere stasjonsansvarlige der dette ikke er fra før</b> De stasjoner som ikke hadde dette, har fått dette etablert.	<b>Tiltak pågår.</b> Stasjonsmestere er på plass, men det må jobbes med at ordningen skal fungere etter sin hensikt.
8	<b>Avklare budsjettansvar</b> Dette er sett opp mot roller og ansvar.	<b>Tiltak gjennomført.</b>
9	<b>Strategiarbeid overfor eiere</b> Dette er behandlet i eiermøte. Strategiarbeid tas med i de ordinære eiermøtene.	<b>Tiltak gjennomført.</b>
10	<b>Utvikle arenaer og gjennomføring av møtevirksomhet</b> Type møter, møtestruktur, deltagere på møter m.m. er jobbet med. En utfordring i perioden som følge av Covid-19 har vært muligheten for fysiske møter. Ledelsens tilstedeværelse ute i organisasjonen må økes innenfor realistiske rammer.	<b>Delvis gjennomført. Nytt tiltak.</b> Ledelsen må være mer fysisk til stede i organisasjonen. Utvikling av arenaer og møtepunkter skal nå tilpasses til en normalsituasjon i samfunnet.
11	<b>Kompetansehevende tiltak innen avtaleverk og HMS</b> Dette jobbes det kontinuerlig med og må sees i sammenheng med punkt 5, 6, 7 og 10.	<b>Tiltak pågår.</b>

## Nye tiltak

Nr.	Tiltak	Status
12	<b>Utvikle ny og oppdatert tiltaksplan sammen med de ansatte</b> Planen må utarbeides i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte og vil være ledelsens verktøy for å håndtere de bekymringer som er kommet inn. Strakstiltak som iverksettes allerede nå ( <b>se pkt. 13-15</b> ) vil bli videreutviklet og inngå i planen.	<b>Nytt tiltak.</b> <b>Arbeidet er startet opp</b>
12.1	<b>Trinn 1: Etablere felles situasjonsforståelse</b> Første steg i å utvikle tiltaksplanen er å etablere et felles situasjonsbilde og en felles situasjonsforståelse sammen med de ansatte. Dette må skriftliggjøres og forankres. Det gjennomføres møter mellom mannskap og ledelsen ved hver enkelt stasjon.	<b>Nytt tiltak.</b> <b>Arbeidet er startet opp</b>

12.1 forts	20.9 utr.ledere i Suldal 20.9 Etne st 20.9 Skånevik st 22.9 Jelsa st 23.9 Skjold st 4.10 Sandeid st 6.10 Suldalsosen st 6.10 Sand st 7.10 Bokn st 7.10 Tysværvåg st	11.10 Nedstrand st 11.10 Akسدal st 12.10 Skudnes st 12.10 Åkrehamn st 14.10 Førde st 14.10 Sveio st 18.10 Kopervik st 18.10 Bø st 19.10 Vormedal st 19.10 Ølen st	
12.2	<p><b>Trinn 2: Etablere felles mål</b></p> <p>Tiltaksplanen må definere hva som er målet for selskapet og hvordan vi sammen skal komme oss dit. Målene må bidra til å styrke samholdet og bygge en felles kultur i selskapet.</p> <p>Tillitsvalgte er bedt om innspill, og det er avholdt eget arbeidsmøte mellom ledelse og tillitsvalgte om mål og tiltak.</p>		<p><b>Nytt tiltak.</b></p> <p><b>Arbeidet er startet opp</b></p>
12.3	<p><b>Trinn 3: Etablere felles tiltak</b></p> <p>Når mål og situasjonsforståelse er forankret, må vi etablere og gjennomføre felles tiltak som gjør at selskapet kan nå målene vi har satt. Planen må samtidig være et levende dokument, som kan tilpasses i samråd med partene underveis.</p> <p>Tillitsvalgte er bedt komme med innspill på hvilke tiltak som må gjennomføres for å «få skuta på rett kjøll», jf. punkt 12.2.</p>		<p><b>Nytt tiltak.</b></p> <p><b>Arbeidet er startet opp</b></p>
12.4	<p><b>Trinn 4: Styrebehandling av ny tiltaksplan</b></p> <p>Handlingsplanen legges frem for styret for Haugaland brann og redning IKS. Planen må også forankres med eierne.</p>		<p><b>Nytt tiltak.</b></p>
13	<p><b>Utvide etablert varslingskanal</b></p> <p>Etablert varslingsutvalg utvides for å sikre en troverdig behandling og skal bestå av:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. daglig leder</li> <li>2. leder personal</li> <li>3. tillitsvalgt</li> <li>4. hovedverneombud</li> <li>5. styremedlem</li> <li>6. bedriftshelsetjenesten</li> </ol>		<p><b>Nytt tiltak.</b></p> <p><b>Varsel er behandlet og kategorisert, håndtering av dette er godt i gang.</b></p>
14	<p><b>Kommunikasjonsplan</b></p> <p>I sammenheng med tiltaksplanen skal det etableres nye rutiner for å forbedre kommunikasjonen internt, særlig mellom ansatte og ledelsen. Det skal legges til rette for god informasjonsflyt til eier og eksterne parter.</p>		<p><b>Nytt tiltak.</b></p> <p><b>Arbeid er startet.</b></p>
15	<p><b>Arbeidsmiljøundersøkelse</b></p> <p>For å måle fremdriften og effekten av ny tiltaksplan, skal det gjennomføres ny arbeidsmiljøundersøkelse. Første undersøkelse gjennomføres raskt for å etablere nullpunkt for fremtidige målinger.</p>		<p><b>Nytt tiltak.</b></p>