



Saksframlegg

Saksbehandler:	Dag Botnen, brannsjef	Arkivkode:	021
Arkivsaknr:	Styresak 21-058	Dato:	10.12.2021

Behandlingsorgan:

Styret for Haugaland brann og redning iks 15.12.2021 orientering

Status tiltaksplan per 10.12.2021

BEHANDLING:

Brannsjefen sin tilråding

1. Styret for Haugaland brann og redning iks tar saken til orientering.

Saksbehandling i styret 15.12.2021

Vedtak i styret

SAKSOPPLYSNINGER/VURDERINGER:

Det tas utgangspunkt i tiltaksplan av 15.10.2021. Denne er godkjent i samarbeidsmøte med hovedverneombud og tillitsvalgte 12.10.2021, i styremøte 13.10.2021 og oversendt eierne av selskapet den 15.10.2021. Det er også gitt en orientering i representantskapsmøte 12.11.2021.

Orienteringen tar utgangspunkt i tiltaksplanen der det gis kommentarer til de ulike tiltakspunktene.



Nr.	Status / oppfølging av tiltak, handlingsplan-2020
1	<p>PERSONKONFLIKTER</p> <p>Det er jobbet med person- og interessekonflikter over lengre tid, både i grupper og i 1:1-samtaler. Det er et prinsipp om at vi skal løse dette på lavest mulig nivå, men det involverer hele linja opp til eiernivået.</p> <p>I møter på de ulike brannstasjonene er det signalisert fra flere at vi må løse konflikter med de det gjelder. Dette går utover alle og det skaper usikkerhet og går utover arbeidsmiljøet. Likevel ønskes det informasjon om status, også innenfor de områder som er underlagt taushetsplikt og konfidensialitet.</p> <p>Som en del av avtalen vi har med bedriftshelsetjenesten, blir de brukt til å fasilitere noen av samtalene.</p> <p>Det er utfordringer knyttet til person- og interessekonfliktene. Varslingssakene er behandlet og det er iverksatt tiltak, men det meldes inn at tiltaksplan ikke aksepteres av alle. Her må vi i dialog med hver enkelt for å løse opp i dette.</p> <p>Til siste informeres det om at det fra og med 15. november satt inn en ny midlertidig områdeleder for område i Øst. Dette er et tiltak som vi mener er viktig for at mannskap i området skal ha en leder å forholde seg til.</p>
2	<p>AVKLARE ROLLER OG ANSVAR</p> <p>Det er arbeidet mye med å få på plass beskrivelser som alle kan tilslutte seg til, herunder stillingsbeskrivelser, roller og grensesnitt mellom disse. Disse må vi gi tid til å fungere.</p> <p>Dette punktet må også sees opp mot punkt 1 og interessekonflikter.</p> <p>Det som vurderes som viktig er å avklare roller og ansvar uten at dette skal involvere alle ansatte. I stasjonsmøter blir det sagt: «det faglige er stort sett bra, arbeidsmiljøet på stasjonene er bra, men det er ledelsen som er problemet». Med det som utgangspunkt bør ledelsen jobbe opp mot de som er kontaktpunkt for ledelsen, men samtidig utøve riktig og viktig kommunikasjon til alle.</p>
3	<p>LØNN OG GODTGJØRELSE</p> <p>Dette er gjennomgått på ny og justeringer er gjort. Det er fremdeles misnøye med at gamle ordninger ikke kan videreføres for alle ansatte, også de som blir ansatt etter virksomhets-overføringen.</p> <p>Harmoniseringsmodellen som ble benyttet ved etablering av selskapet er for lite kjent og det blir forventet av flere at lønnsnivået må løftes for alle og til samme nivå.</p> <p>Ledelsen melder tilbake at lønn og godtgjørelse må løftes inn gjennom ordinære kanaler og det informeres om bakgrunnen for harmoniseringsmodellen og begrunnelse for hvorfor modellen ble valgt.</p>
4	<p>INFORMERE OM RAMMEAVTALER OG INNKJØPSAVTALER</p> <p>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 der det pekes på viktigheten av å handle lokalt.</p> <p>Det må gjennomføres kontinuerlig dialog om hvorfor selskapet inngår de avtaler som er. Dette er et kontinuerlig arbeid. Dette har imidlertid ikke vært tema som er tatt opp av partene i våre stasjonsmøter.</p>
5	<p>LEDERUTVIKLING</p> <p>Lederutvikling gjennomføres gjennom veiledning og i praktisk arbeid. Oppfølging av Mai Vik, bedriftshelsetjeneste og eksterne ressurser er viktige bidrag. Dette pågår kontinuerlig.</p> <p>Formalisert lederutviklingsprogram er under planlegging, men vi må «få hodet over overflaten» før vi kan gjennomført et program slik det er planlagt.</p>

6	ARBEIDSMILJØUTVALG Utvalget er etablert og i drift. Det må jobbes med at AMU som fora skal fungere etter sin hensikt.
7	STASJONSMESTRER De stasjoner som ikke hadde dette, har fått dette etablert. Dette er på plass og det er etablert en møtearena fire ganger i året. Det jobbes med at ordningen skal fungere etter sin hensikt.
8	BUDSJETTANSVAR Dette er sett opp mot roller og ansvar og rutiner er etablert.
9	STRATEGI EIERE Dette er behandlet i eiermøte. Strategiarbeid tas med i de ordinære eiermøtene.
10	MØTEARENAER OG KOMMUNIKASJON Foruten flere og mer forutsigbare møter, er det nødvendig at ledelsen er mer ute blant mannskap. Dette må imidlertid være innenfor fornuftige rammer der det viktigste er at kommunikasjonslinja fungerer. Det er viktig å få organisasjonen til å fungere uten at daglig leder og avdelingsledelse skal være «hands-on» på alle oppgaver.
11	KOMPETANSEHEVING HMS Dette jobbes det kontinuerlig med og må sees i sammenheng med punkt 5, 6, 7 og 10. Siste tiltak er 40 timers HMS-kurs for alle ledere, verneombud og medlemmer/vara i AMU.

Nr.	Status / oppfølging av tiltak, handlingsplan-2020
12	REVIDERE TILTAKSPLAN Det er utarbeidet en revidert tiltaks-/handlingsplan fra 2020 som er ledelsen sitt verktøy for å håndtere arbeidsmiljøet i HBR. Denne er forankret hos de tillitsvalgte, hovedverneombud, styret og eierne. For ny tiltaksplan, se punktene under.
12.1	STASJONSMØTER Det er gjennomført møter på samtlige brannstasjoner i september og oktober for å få etablert en felles situasjonsforståelse. Møtene har vært representert med daglig leder og avdelingsledere ut fra behov. Styreleder deltok på samtlige møter i område Øst. Videre er de samme temaene diskutert under brannsjefens time for de samme stasjonene i november og desember (med unntak av Etne og Skånnevik som ikke ville stille på denne kvelden). Også her er daglig leder og avdelingsledelse representert. Noen viktige innspill som er kommet frem etter stasjonsbesøk: <ul style="list-style-type: none"> - det er en forskjell i hva som menes om situasjonen avhengig av om en tilhører område Øst og områdene Vest og Midt. Øvrige strekpunkt det som kommer frem i område Øst. - det foreligger en tiltaksplan, men denne er ikke akseptert av alle og/eller en er uenig i at dette er virkemidler som skal til for å rette opp i de utfordringer som er kommet opp. - ledelsen må ta ansvar og noen peker på at daglig leder. Flere peker på at tiden er inne for å «ta sin hatt og gå». - det må ikke brukes penger på eksterne konsulenter da konflikter vil kunne løses 1:1 og på lavest mulig nivå. Det uttrykkes av flere manglende tillit til det som kommer fra de eksterne konsulentene. - arbeidsmiljøet på stasjonene er bra og det samme med det faglige, men det pekes igjen på at det er ledelsen som er problemet. - det er gjennomgående et behov for å diskutere varslings- og personalsaker der det ikke aksepteres av alle at dette er noe som ikke kan eller skal diskuteres i plenum. Det er i hovedsak varslingssaken rundt Messengermeldingene som det kreves handling rundt. Ledelsen vil ta med seg videre som tiltak det som kom frem i møtene på våre 20 stasjoner.

12.2	<p>ETABLERE ET FELLES MÅL</p> <p>Det er sammen med tillitsvalgte laget felles mål for arbeidet:</p> <p>«Vi skal jobbe i retning av et godt arbeidsmiljø og vi skal ha et godt brannvesen (HBR)».</p> <p>Det må jobbes videre med tiltaksplanen for å få med de som i dag ikke stiller seg bak denne. Det må avklares hva som avviker fra forventninger og definert mål.</p>
12.3	<p>FELLES TILTAK</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>
12.4	<p>FORANKRING AV PLAN</p> <p>Planen er vedtatt i styret for HBR og vil være en fast orienteringssak i veien videre.</p>
13	<p>UTVIDET VARSLINGSUTVALG</p> <p>Innkome varsel må gjennomgås av et utvidet varslingsutvalg for å sikre at tillit blir ivaretatt (daglig leder alene har ikke tillit). Utvidet varslingsutvalg består av tillitsvalgt, hovedverneombud, daglig leder, leder personal og bedriftshelsetjenesten.</p> <p>Varsler er vurdert etter gjeldende lov og egen rutine og det er besluttet at varsler rundt sosiale medium skal sees som et varsel og det skal gjennomføres en faktaundersøkelse av Arbeidsmiljøspesialistene. Basert på undersøkelsen skal det legges frem en objektiv anbefaling til daglig leder for videre tiltak.</p> <p>Varsel er behandlet og kategorisert, håndtering av dette gjennomføres uten unødvendig opphold.</p> <p>Det er gjennomført en forvaltningsrevisjon av KPMG for å se på rutiner for ansettelser, vakter og godtgjøringer. Denne er ferdig og lagt ut på intranettet. Denne gir oss anbefalinger på tiltak som vil gjøre oss bedre innenfor dette arbeidet.</p>
14	<p>KOMMUNIKASJONSPLAN</p> <p>Det er for dette arbeidet laget en kommunikasjonsplan som skal sikre at det legges til rette for god informasjonsflyt til eier og eksterne parter.</p> <p>Webinar fra styreleder og daglig leder var et viktig tiltak for å etablere en kommunikasjonslinje. Webinaret skulle følges opp med en runde på brannstasjonene der alle skulle få stille de spørsmål som en ikke fikk anledning til på den digitale flaten.</p>
15	<p>ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSE</p> <p>For å måle fremdriften og effekten av <u>ny tiltaksplan</u>, skal det gjennomføres ny arbeidsmiljøundersøkelse. Første undersøkelse gjennomføres raskt for å etablere nullpunkt for fremtidige målinger.</p>

Haugesund, 10.12.2021

Dag Botnen
brannsjef