



Saksframlegg

Saksbehandler:	Dag Botnen, brannsjef	Arkivkode:	021
Arkivsaknr:	Styre 22/009	Dato:	14.01.2022

Behandlingsorgan:

Styret for Haugaland brann og redning iks 26.01.2022 vedtak

REVIDERT KONTINUITETSPLAN

BEHANDLING:

Brannsjefen sin tilråding

1. Styret for Haugaland brann og redning iks vedtar revidert kontinuitetsplan som fremlagt og ber daglig leder videresende denne til eierkommunene for orientering.

Saksbehandling i styret 26.01.2022

Vedtak i styret

SAKSOPPLYSNINGER:

Det vises til sak 22/002 – kontinuitetsplan for Etne kommune der det i punkt 6 er følgende ordlyd:

1. *Revidert kontinuitetsplan utarbeides sammen med tillitsvalgte og hovedverneombud og legges frem for styret.*

Det er et krav etter Arbeidsmiljøloven (AML) og Hovedavtalen (HA) at tillitsvalgte og verneombud skal involveres og medvirke i en kontinuitetsplan med referanse til:

- AML:
- § 2-1, Arbeidsgivers plikter.
 - § 2-3, Arbeidstakers medvirkningsplikt.
 - § 6-2, Verneombudets oppgaver.
 - § 8-1, Plikt til informasjon og drøfting.
 - § 8-2, Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting.
- HA:
- § 1-2, samarbeid.
 - § 3-1, Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte.
 - § 3-2, Tillitsvalgtes rettigheter og plikter.

Kontinuitetsplan som er vedtatt i styret 13.01.2022 vil derfor kunne endres ut fra de drøftinger som gjøres fortløpende med tillitsvalgte og hovedverneombud, sist av 20.01.2022 og 25.01.2022.

Oppdatert kontinuitetsplan per 25.01.2022 er vedlagt.

Status for tiltakene i kontinuitetsplanen er:

Tiltak	Frist	Status
1. Kontinuitetsplan legges frem for styret i HBR iks.	13.01.2022	✓
2. Kontinuitetsplan sendes Etne kommune med kopi til øvrige eiere.	14.01.2022	✓
3. Det arbeides aktivt med å få de ansatte til å trekke sine oppsigelser gjennom å kartlegge de muligheter som finnes for dette.	Pågår	pågår
<p><i>Det er gjennomført hhv 4 og 11 møter med mannskap ved brannstasjonene i Skånevik og Etne per 24.01.2022. Dette er et viktig arbeid for å bedre forstå hvorfor oppsigelsene har funnet sted, og hva som skal til for å trekke oppsigelsen.</i></p> <p><i>Innhentet informasjon vurderes fortløpende opp mot de tiltak som vurderes for å løse opp i konflikten.</i></p>		
4. Det legges frem forslag til re-organisering som bygger på det forarbeidet som ble gjort i 2019/-20 og som gjør til at selskapet på en mer effektiv måte enn i dag, når sine mål. Forslag til re-organisering drøftes med tillitsvalgte og legges frem for styret.	26.01.2022	✓
<p><i>Det foreslås endringer med utgangspunkt i at det ønskes løsninger for en fastlåst arbeidskonflikt, men samtidig med tanke på at nye konflikter ikke skal oppstå. Videre står formålet med etableringen av HBR som et interkommunalt selskap fast. Se vurderinger.</i></p>		
5. Revidert kontinuitetsplan utarbeides sammen med tillitsvalgte og hovedverneombud og legges frem for styret.	26.01.2022	✓
<p><i>Det er gjennomført møte med tillitsvalgte og hovedverneombud hhv 20.01 og 25.01.2022.</i></p>		
6. Revidert kontinuitetsplan sendes Etne kommune med kopi til øvrige eiere.	27.01.2022	-
7. Det forberedes en plan for Etne stasjon der beredskap i en periode vil håndteres av Ølen brannstasjon sammen med ansatte ved Etne stasjon.	01.03.2022	-
8. Det jobbes frem en plan for midlertidig kasertering ved Skånevik brannstasjon frem til normalt beredskap er gjenopprettet. Parallelt med dette må det være en plan for utskrivning av mannskap sett opp mot plan B (worst case).	01.03.2022	-
9. Det jobbes med rekruttering til brannstasjonene i Etne og Skånevik med formål om å få beredskapen i Etne og Skånevik tilbake til normal drift.	Omgående	pågår
<p><i>Det er lyst ut etter ansatte i Grannar 20.01.2022.</i></p>		
10. Formelle kanaler med tillitsmannsapparatet må følges hvis det skal drøftes med ansatte som gruppe.	Fortløpende	pågår
11. Revidert kontinuitetsplan må fastsettes i et ekstraordinært representantskapsmøte.	01.03.2022	-
12. Det må jobbes med informasjonsformidling der det kan være at beslutninger er gjort på feil grunnlag samt fremskaffe informasjon for å få en felles situasjonsforståelse.	Fortløpende	pågår
13. Det gjennomføres samtaler med de som eventuelt trekker sin oppsigelse. Det må ligge betingelser fra partene for å sette strek og komme videre.	Fortløpende	pågår
14. Eksisterende tiltaksplan jobbes med parallelt til kontinuitetsplanen for å jobbe med de oppgaver som de ansatte selv har pekt på som nødvendige forbedringsområder.	Fortløpende	pågår
15. Utvikle en kommunikasjonsplan for gjennomføring av punkt 1-15.	Fortløpende	pågår

VURDERINGER:

Kontinuitetsplanen har som hovedmål å etablere beredskap med de ressurser som vi har i selskapet per i dag. Alternativene for plan B er å se på som et «worst-case-scenario», men likevel en plan som vi må ha for ikke å være på etterskudd om vi ikke lykkes med vårt «best-case-scenario».

For punkt 4 hvor vi ser på en re-organisering, er det noen forutsetninger som må gjelde:

1. re-organiseringen er uavhengig av gjeldende varslings sak. En varslings sak skal følge gjeldende retningslinjer for håndtering. Oppfølging og eventuelle korrigerende tiltak skal gjøres uavhengig av kontinuitetsplanen.
2. re-organisering gjøres ut fra det faktum at vi har en arbeidskonflikt og dermed en situasjon som må håndteres. Det vurderes ikke skyld, men det tas utgangspunkt i at vi innen kort tid vil ha manglende beredskap helt eller delvis på to stasjoner.
3. endringer som gjøres skal ikke medføre at andre deler av organisasjonen får en forverret arbeidssituasjon der selskapet samlet kommer dårligere ut av det.
4. endringen må være midlertidig for å ha en mulighet for å reversere om tiltaket ikke fungerer etter sin hensikt. Det foreslås at tiltaket går frem til hovedbrannstasjonen er etablert.
5. formålet med etablering av et interkommunalt selskap skal ikke utfordres. Det skal derfor hentes ut synergier gjennom samarbeid på de ulike fagområder, økonomi, ledelse m.m.
6. Arbeidsmiljøloven og arbeidslivets avtaleverk regulerer fremgangsmåte ved endringer i stillinger og arbeidsoppgaver. Det må derfor aksepteres av partene at denne type prosesser tar tid.

Forslag til endring:

Med utgangspunkt i punkt 1-6, foreslås det en endring der områdene Vest og Midt slås sammen til et område. Område Øst opprettholdes som i dag med egen områdeleder.

Områdelederne er en del av ledergruppa for å sikre at område Øst og Vest involveres og alle prosesser som pågår i selskapet.

Det skal fortsatt jobbes med å få stillinger til å fungere gjennom arbeid med grensesnitt. Beskrivelser av grensesnitt og roller for hver enkelt ansatt skal gjøres kjent.

Områdeleder for Øst legges direkte under brannsjef. Øvrige deler av organisasjonen opprettholdes. Møtearenaer endres ikke og samarbeid skal være førende for de beslutninger som skal tas. Beslutninger skal tas på lavest mulig nivå der det må fortsettes med å få organisasjonen til å fungere gjennom møte- og beslutningsarenaer som:

- Representantskapsmøter
- Styremøter
- Ledermøter
- Avdelingsmøter (beredskap, logistikk og forebyggende)
- Stasjonsmestermøter
- Innsatsledermøter
- Samarbeidsmøter
- AMU-møter
- Stasjonsmøter

Det HBR ønsker å oppnå med endringen er:

1. Større innflytelse på de ulike beslutningsprosessene som pågår i selskapet.
2. Bedre kommunikasjon fra ledelsesnivået og inn/ut i organisasjonen og på den måten forbedre arbeidet med:
 - a. anskaffelser av materiell, utstyr og kjøretøy,
 - b. oppfølging av rutiner og retningslinjer,
 - c. involvering i analysearbeid og

- d. involvering og inkludering generelt
som igjen kommer bekymringsmeldinger av juli/august 2021 i møte.
3. Gi selskapet et handlingsrom for å gjennomføre reparerende og forebyggende tiltak beskrevet i handlingsplan av 13.10.2021.

Haugesund, 25.01.2022

Dag Botnen
Brannsjef

Vedlegg: Revidert kontinuitetsplan