



# Saksframlegg

Saksbehandler:	Dag Botnen, brannsjef	Arkivkode:	021
Arkivsaknr:	Styre 22/010	Dato:	14.01.2022

## Behandlingsorgan:

Styret for Haugaland brann og redning iks 26.01.2022 vedtak

## OPPFØLGING AV TILTAKSPLAN FOR ARBEIDSKONFLIKT

### BEHANDLING:

#### Brannsjefen sin tilråding

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

#### Saksbehandling i styret 26.01.2022

### 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 og i styret 15.12.2021.

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

Tiltaksplanen skal drøftes med tillitsvalgte og hovedverneombud og vil kunne endres frem til styremøte 26.01.2022. En oppdatering sendes i så fall ut før møtet.



Nr.	Status / oppfølging av tiltak, handlingsplan-september 2020
1	<p><b>PERSON- OG INTERESSEKONFLIKTER</b></p> <p>Person- og interessekonflikter jobbes det med fortløpende når de oppstår. Personkonflikter skal løses på lavest mulig nivå sammen med den som har lederansvaret. Om en personkonflikt er mellom leder og underordnet, skal håndteringen løftes opp et nivå.</p> <p>Interessekonflikter løses gjennom denne tiltaksplan, ref. punkt 2 og 10.</p> <p>Som en del av avtalen vi har med bedriftshelsetjenesten, kjøpes det tjenester for å løse opp i personkonflikter og for på denne måten bedre arbeidsmiljøet enkelte steder i organisasjonen.</p> <p>Det er avsluttet en personalsak der en del av løsningen er å konstituere en ny områdeleder for det spesifikke området.</p>
2	<p><b>AVKLARE ROLLER OG ANSVAR</b></p> <p>Det er arbeidet 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>
3	<p><b>LØNN OG GODTGJØRELSE</b></p> <p>Dette er gjennomgått på ny og justeringer er gjort.</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>Drøftinger rundt lønn og godtgjørelse må løftes inn i ordinære kanaler. Det må informeres om bakgrunnen for harmoniseringsmodellen og begrunnelse for hvorfor modellen ble valgt.</p>
4	<p><b>INFORMERE OM RAMMEAVTALER OG INNKJØPSAVTALER</b></p> <p>Det er gjort justeringer på hvordan dette skal gjennomføres i praksis, ref. punkt 2. Det må gjennomføres kontinuerlig dialog om hvorfor selskapet inngår de avtaler som er. Dette er et kontinuerlig arbeid.</p>
5	<p><b>LEDERUTVIKLING</b></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 det er ikke kapasitet for dette midt i håndteringen av gjeldende arbeidskonflikt.</p>
6	<p><b>ARBEIDSMILJØUTVALG</b></p> <p>Utvalget er etablert og i drift. Det må jobbes med at AMU som fora skal fungere etter sin hensikt.</p>
7	<p><b>STASJONSMESTRER</b></p> <p>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.</p>
8	<p><b>BUDSJETTANSVAR</b></p> <p>Dette er sett opp mot roller og ansvar og rutiner er etablert.</p>
9	<p><b>STRATEGI EIERE</b></p> <p>Dette er behandlet i eiermøte. Strategiarbeid tas med i de ordinære eiermøtene.</p>

10	<p><b>MØTEARENAER OG KOMMUNIKASJON</b></p> <p>Det er etablert flere møtearenaer og det jobbes med å få disse til å fungere ut fra det som er forutsetningen.</p> <p>Det jobbes med en beskrivelse for hvor og hvordan saker kan løftes inn til de ulike møteplassene. Foruten flere og mer forutsigbare møter, er det nødvendig at ledelsen er mer ute blant mannskap. Dette må imidlertid være innenfor fornuftige rammer.</p>
11	<p><b>KOMPETANSEHEVING HMS</b></p> <p>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.</p>

Nr.	Status / oppfølging av tiltak, revidert handlingsplan- oktober 2021
12	<p><b>REVIDERE TILTAKSPLAN</b></p> <p>Tiltaksplan fra september 2020 er revidert og vil være et levende dokument. Endringene i tiltaksplanen som her legges frem, er ikke drøftet med tillitsvalgte og hovedverneombud og vil derfor kunne bli endret frem til møtet 26.01.2022.</p>
12.1	<p><b>STASJONSMØTER</b></p> <p>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.</p> <p>Videre er de samme temaene diskutert under brannsjefens time for de samme stasjonene i november og desember (med unntak av Etne og Skånevik der møtet ble avlyst). Også her er daglig leder og avdelingsledelse representert.</p> <p>Informasjon og innspill som er kommet frem i disse møtene, er vurdert og det er utviklet tiltak i som er tatt med i denne handlingsplan.</p>
12.2	<p><b>ETABLERE ET FELLES MÅL</b></p> <p>Det er sammen med tillitsvalgte laget felles mål for arbeidet:</p> <p><i>«Vi skal jobbe i retning av et godt arbeidsmiljø og vi skal ha et godt brannvesen (HBR)».</i></p>
12.3	<p><b>FELLES TILTAK</b></p> <p>Det må jobbes systematisk i samarbeid med tillitsvalgte om de tiltak som er fastsett i planen og som gjør at selskapet kan nå målene som er satt. Planen må samtidig være et levende dokument, som kan tilpasses i samråd med partene underveis.</p>
12.4	<p><b>FORANKRING AV PLAN</b></p> <p>Planen skal være vedtatt i styret for HBR og vil være en fast orienteringssak i veien videre. Ved større endringer skal planen opp til ny behandling.</p>
13	<p><b>UTVIDET VARSLINGSUTVALG</b></p> <p>Innkommne varsel er gjennomgått av et utvidet varslingsutvalg som består av tillitsvalgt, hovedverneombud, daglig leder, leder personal, ett styremedlem 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>

14	<p><b>KOMMUNIKASJONSPLAN</b></p> <p>Det foreligger en kommunikasjonsplan med formål om å sikre god informasjonsflyt til eiere 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><b>ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSE</b></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. Arbeidet pågår i samarbeid med BHT.</p>

Haugesund, 14.01.2022

Dag Botnen  
Brannsjef

Vedlegg: -