



Saksframlegg

| | | | |
|----------------|-------------------------|------------|------------|
| Saksbehandler: | Dag Botnen, brannsjef | Arkivkode: | 021 |
| Arkivsaknr: | Representantskap 22/002 | Dato: | 23.02.2022 |

Behandlingsorgan:

Representantskapet for Haugaland brann og redning iks 01.03.2022 vedtak

Kontinuitetsplan Etne kommune

BEHANDLING:

Brannsjefen sin tilråding

-

Saksbehandling i representantskapet 01.03.2022

Vedtak i representantskapet for Haugaland brann og redning iks

SAKSOPPLYSNINGER:

Det blir vist til sak 22-009 i Styret for Haugaland brann og redning iks der kontinuitetsplan er lagt frem. Punkt 11 i planen sier: «Revidert kontinuitetsplan må fastsettes i et ekstraordinært representantskapsmøte». Frist er sett til 1. mars 2022.

Kontinuitetsplanen er et levende dokument og det er gjort endringer i denne fortløpende og i takt med den informasjon som er tilgjengelig. Per 23.02.2022 er status:

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. | Fortløpende | ✓ |

Det ble gjennomført hhv 4 og 11 møter med mannskap ved brannstasjonene i Skånevik og Etne (både de som har og de som ikke har sagt opp). Dette er et viktig arbeid for å bedre forstå hvorfor oppsigelsene har funnet sted, og hva som skal til for å trekke oppsigelsen. Det er flere som ikke har deltatt i kartleggingssamtaler.

Innhentet informasjon vurderes fortløpende opp mot de tiltak som vurderes for å løse opp i konflikten.

| | | |
|---|------------|-------|
| 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 | ✓ |
| <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> | | |
| 5. Revidert kontinuitetsplan utarbeides sammen med tillitsvalgte og hovedverneombud og legges frem for styret. | 26.01.2022 | ✓ |
| <i>Det er gjennomført møte med tillitsvalgte og hovedverneombud hhv 20.01 og 25.01.2022.</i> | | |
| 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 | pågår |
| <p><i>Beredskap dekkes gjennom felles utalarmering av Etne stasjon og Ølen stasjon. Ordningen gjennomføres frem til rekruttering ved Etne stasjon er normalisert.</i></p> <p><i>Kostnader: kostnad for utrykninger har liten konsekvens og medfører ikke behov for tilleggsbevilling. Kostnader for tapt kompetanse er høy og vil måtte dekkes inn gjennom re-prioriteringer for selskapet over tid.</i></p> <p><i>Forskriftskrav: Løsningen innfrir krav i forskrift.</i></p> <p><i>Vurdering: Dette gir en redusert beredskap sammenlignet med dagens løsning med tanke på innsatstid (10-15 minutter) under forutsetning av at det ikke er oppmøte av mannskap i Etne.</i></p> <p><i>Risikovurdering: Det er en usikkerhet rundt konsekvenser av tiltaket. Usikkerhet knyttes til: a. Det kan komme flere oppsigelser som følge av «ikke-ønsket» løsning. b. Vi har ikke drøftet dette med mannskap ved Ølen stasjon, men det er gitt signal om at de vil støtte Etne, og dermed vet vi ikke om dette er fullt ut gjennomførbart</i></p> | | |
| 8. Det jobbes frem en plan for midlertidig kaserneering 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 | pågår |
| <p><i>Mannskapene skrives ut av Etne kommune, men til HBR. Dette er en løsning som mannskapene selv har foreslått tidligere i arbeidskonflikten og kan være en midlertidig løsning (ref. skriv av 14.02.2020 fra Skånevik stasjon). En utskrivning må være for de samme mannskapene som i dag er en del av Skånevik stasjon.</i></p> <p><i>Økonomi: Løsningen medfører ikke noen ekstra kostnad.</i></p> <p><i>Forskriftskrav: Løsningen innfrir krav i forskrift.</i></p> <p><i>Vurdering: Dette gir tilsvarende beredskap som dagens løsning.</i></p> <p><i>Risikovurdering: Det er en usikkerhet rundt konsekvenser av tiltaket. Usikkerhet knyttes til:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a. Det kan komme flere oppsigelser som følge av «ikke-ønsket» løsning.</i> <i>b. Løsningen kan føles som «tvang» og det kan forekomme sykemeldinger eller andre forhold som vil påvirke tilgjengelighet av mannskap. Det er likevel en fordel med en slik løsning i all den tid at dette er tidligere en ønsket løsning fra mannskapene. Vi vil dermed kunne få nødvendig tid til å reparere de områder som skal repareres.</i> <i>c. Metoden kan virke arrogant og fremstår som en maktovertrødelse. Det er i denne sammenheng viktig å si at dette er sist mulighet og ønskes ikke</i> <p><i>Se vedlegg: Rutine for utskrivning.</i></p> | | |
| 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 |
| <i>Det er lyst ut etter ansatte i Grannar 20.01.2022.</i> | | |

| | | |
|---|-------------|-------|
| 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. Formidling av informasjon må fortsette for å jobbe i retning av 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 |
| <i>Det er gjennomført 10 samtaler hvor ingen per 23.02.2022 har trukket sine oppsigelser. Det er 8 som ikke ønsker samtale, noen fordi de ikke har noe å tilføre eller ikke ønsker å bruke tid på dette nå. Flere av de som har gjennomført samtaler har meninger om hvilke tiltak som må til for å løse arbeidskonflikten. Se vurderinger.</i> | | |
| 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 |

Det er i kommunestyresak i Etne kommune, sak 016/22, besluttet å opprette en arbeidsgruppe bestående av kommunedirektør og ordfører med Formannskap som styringsgruppe. Vedtaket er ikke kjent per nå, men formålet er å finne løsninger på konflikten fra Etne kommune sitt ståsted.

Det er også kommet innspill til saken og kontinuitetsplanen. Dette jobbes det med helt frem til møtetidspunkt.

VURDERINGER:

Det er fremdeles plan A som må være målet. Vi ønsker enhver medarbeider tilbake til selskapet. Det som er felles for alle er at en ønsker et godt arbeidsmiljø, herunder det å bli sett og tatt vare på gjennom respekt og verdighet. Involvering og medvirkning er nøkkelord. Det som foreslås for å oppnå dette tar utgangspunkt i bekymringsmeldinger, varsler og det som er kartlagt i møter og samtaler.

Re-organisering for å sikre involvering (umiddelbart)

Et formål med dette er å sikre involvering der områdeleder deltar i alle møter på strategisk og taktisk nivå. Det innføres pliktig oppmøte. På denne måten vil Område øst gjennom områdeleder ha lik innflytelse og medvirkning som Område vest. En vesentlig endring er da at Område øst ikke bare har mulighet i å delta i utviklingen av selskapet gjennom ledermøter, men skal delta.

Områdeleder deltar også i de øvrige beslutningsnivå i selskapet, og rapporterer direkte til brannsjef. Dette endrer ikke prinsippet om at saker skal løses på lavest mulig nivå og der de faglig sett hører hjemme.

Grensesnitt (fortløpende)

Dette hører sammen med avsnittet over. «Hvem gjør hva?», også kalt grensesnitt, er gjennomgått to ganger tidligere, men er også et kontinuerlig arbeid. Der dette er uklart, enten ved at dette avdekkes i daglig drift eller det stilles spørsmål rundt dette, skal avklaringer prioriteres og gjøres fortløpende. Dette er alle sitt ansvar, men områdeleder får et særskilt ansvar for avklaringer i sitt område.

Beslutningsnivå og saker (1.5.2022)

Det utvikles en retningslinje som skal bidra til at ansatte enkelt kan orientere seg i hvor ulike saker skal sendes, behandles og spørres etter. Behandlingsorgan kan være styret, AMU, stasjonsmøter, ledermøter, innsatslederemøter, samarbeidsmøter m.m.

Kulturbygging (startet/fortløpende)

Vi må lære av våre feil og her kommer faktaundersøkelsen inn. Vi skal ha en kultur som vi kan være trygge på at gjenspeiler de verdier som vi vil at selskapet skal ha (etiske retningslinjer). Her har ledelsen et særskilt ansvar og arbeidet er startet. Vi vil også at hele organisasjonen skal være en del av dette og tenker dette er et godt tiltak i veien videre.

Tiltaksplan (fortløpende)

Gjeldende tiltaksplan for bekymringsmeldinger og faktaundersøkelse tilpasses dette skriv og de funn som er gjort i sistnevnte undersøkelse. Dette skal forankres hos tillitsvalgte.

Tilsyn fra Arbeidstilsynet (Starter 01.03.2022)

Arbeidstilsynet har opprettet en tilsynssak overfor HBR for å se på håndtering av prosessene fra 2020 med Mai Vik Consulting, Arbeidsmiljøspesialistene, varslingsutvalget m.m.

Dette er en anledning til å få satt søkelys på hvordan vi har håndtert sakene våre ved en grundig gjennomgang av en nøytral og solid aktør. Denne gang vil vi bli vurdert på prosesser og vi vil få hjelp til å navigere oss videre i et komplekst landskap.

Stasjonsregler (15.03.2022)

En tilbakemelding fra mange ansatte i kartleggingssamtalene er at de savner det gode arbeidsmiljøet og er lei av at konflikten tar så stor plass. Videre er det enighet om at konflikten er fra stasjonsmesternivå og opp i linja (uten at dette skal forstås at dette er årsak til arbeidskonflikten). Med det som utgangspunkt vil vi foreslå at hver stasjon lager et sett med regler for hvordan de skal ha det på øvelser og annet stasjonsarbeid, og at det etableres formelle møter for å diskutere arbeidskonflikt og løsninger av denne.

Tid til å reparere og forebygge

Vi har vært i en arbeidskonflikt over lang tid. Det er nødvendig å la ny organisasjon, ny områdeleder, reviderte etiske retningslinjer, kulturbygging mm få anledning til å få ønsket effekt. Oppsigelser kan utsettes i avtale med områdeleder. Tiltakene foreslås å evalueres 1.6 og 1.12.

ØKONOMI:

Det er ikke økonomiske konsekvenser på kort sikt utover det en midlertidig kasertering vil utgjøre for Skånevik stasjon i den perioden frem til formalitetene rundt en utskrivning er gjennomført.

Kostnad for kasertering er ± 250 000,- per uke og inkluderer lønn, kost og losji samt kjøregodtgjørelse.

Haugesund, 23.02.2022

Dag Botnen
brannsjef

Vedlegg: Styresak 22-009 – Revidert kontinuitetsplan
Rutine for utskrivning