



# Haugaland brann og redning iks

## Saksframlegg

Saksbehandler:	Dag Botnen, brannsjef	Arkivkode:	021
Arkivsaknr:	Styre 22/032	Dato:	31.03.2022

### Behandlingsorgan:

Styret for Haugaland brann og redning iks	07.04.2022	drøfting
---	------------	----------

### Situasjonen i HBR

#### BEHANDLING:

##### Brannsjefen sin anbefaling

-

##### Behandling i styret 07.04.2022

##### Styret sin anbefaling

#### SAKSOPPLYSNINGER:

Det blir vist til sak 22/4226 i Suldal kommunestyre og 22/3613 i Etne kommunestyre. Følgende vedtak er gjort i kommunestyret:

Suldal kommunestyre 30.03.2022, K-027/22:

- Suldal kommune seier opp sitt deltakarforhold i Haugaland Brann og Redning IKS, med mindre representantskapet har fått på plass nytt styre. Dato for varsel om oppseiing er 01.06.2022. Oppseiingstida er 1 år jamfør selskapsavtalen.*
- Kommunedirektøren legg fram ei sak med framforhandla semje om vilkåra for å gå ut av selskapet, jamfør § 9-1 i selskapsavtalen.*
- Kommunestyret ber kommunedirektøren greia ut ulike alternativ for korleis Suldal kommune kan organisera brann og redningstenesta framover.*

Det foreligger ikke et saksframlegg i Suldal kommune da dette var en orienterings sak som ble realitetsbehandlet i møtet.

Etne kommunestyre 05.04.2022, K-021/22:

*Etne kommune (EK) melder seg ut av HBR med vilkår:*

- Oppseiingstid i IKS-lova §30 på eit år vert fråvike.*
- Etne kommune overtek naudsynt utstyr frå HBR for å driva sitt eige brannvesen.*
- Det vert oppnådd eit tilfredsstillande økonomisk oppgjær.*

## VURDERINGER:

Vedtak i Suldal kommunestyre og Etne kommunestyre vil måtte håndteres av representantskapet for HBR iks. Det er ikke per i dag kommet en bestilling om at dette skal opp som sak i representantskapsmøte 22.04.2022, men det forutsettes at dette vil skje. Saken bør derfor drøftes i styret, men da med et styreperspektiv.

Styret må vurdere videre strategi, både opp mot de opplysninger som kommer frem i saksframleggene til kommunene, men også tiltak ut fra de vedtak som er gjort.

På nåværende tidspunkt er det viktig å få kontroll på situasjonen for selskapet for å unngå ytterligere usikkerhet for eiere, styret og ansatte. En slik usikkerhet kan fort medføre nye utfordringer som selskapet ikke tåler på nåværende tidspunkt.

Usikkerhet vil være:

- Konsekvenser for videre utvikling av selskapet (hovedstasjon, vaktordninger, beredskapsanalyse).
- Konsekvenser for stillinger i selskapet (dimensjoneringsgrunnlaget endres for hele organisasjonen).
- Konsekvenser for eiere (økonomi, politisk samhandling).

Et resultat av slik usikkerhet kan være:

- Investeringer blir satt på vent.
- Selskapsavtale er ikke gyldig med de konsekvenser det har for drift.
- Beredskapsanalyse blir ikke vedtatt.
- Fast ansatte slutter ved anledning som følge av usikkerhet rundt dimensjoneringsgrunnlaget.
- Ansatte fortsetter å jobbe inn mot politisk miljø for å oppnå en trygghet.
- Eierne utfordres i samarbeid og samhandling og konflikter oppstår.

Håndtering av usikkerhet og konsekvenser samt oppfølging av tiltak, må være et felles samarbeid mellom administrasjon, styre og representantskap/eiere.

For administrasjon er det viktig å trygge stillinger og vaktordninger. Dette gjøres ved å holde igjen vakante stillinger, med den konsekvens at ikke alt arbeid som skulle vært gjort i HBR, blir gjort. Videre er det nødvendig å være tydelig overfor 01-vaktordningen i Vindafjord (01) at denne består, men det kan bli endringer på geografisk ansvarsområde. Videre er faste stillinger i område øst trygge, men også der kan det bli oppgaveforskyvninger (som for resten av selskapet).

For styret er det viktig å få et godt grep om drifta av selskapet fremover. Dette må skje i samarbeid med eierne som må være tydelige overfor styret (og ansatte), hvilke forventninger de har til arbeidet videre.

Handlingsplaner opp mot arbeidskonflikten og de løsninger som er skissert, må jobbes videre med. Det må være en tydelighet i at vi skal forholde oss til den verktøykassen som arbeidslivet har å tilby.

Haugesund, 06.04.2022

Dag Botnen  
Brannsjef

Vedlegg: Sak 021/22 i Etne kommunestyret  
Saksdokument lagt frem som melding i Suldal kommunestyre 30.03.2022



Saksbehandlar: Bjørn Tollefsen

Kommunedirektør/rådmann: Bjørn Tollefsen

Saksnr.	Utval	Møtedato
021/22	Kommunestyre	05.04.2022

### Oppseiing av Selskapsavtalen for Haugaland brann og redning IKS (HBR)

#### Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Etne kommune (EK) melder seg ut av HBR med vilkår:

1. Oppselingstid i IKS-lova §30 på eit år vert fråvike.
2. Etne kommune overtek naudsynt utstyr frå HBR for å driva sitt eige brannvesen.
3. Det vert oppnådd eit tilfredsstillande økonomisk oppgjer.

#### Kommunestyre 05.04.2022:

#### Behandling:

#### K- 021/22 Vedtak:

##### Samrøystes

Etne kommune (EK) melder seg ut av HBR med vilkår:

1. Oppseiingstid i IKS-lova §30 på eit år vert fråvike.
2. Etne kommune overtek naudsynt utstyr frå HBR for å driva sitt eige brannvesen.
3. Det vert oppnådd eit tilfredsstillande økonomisk oppgjer.

#### Saksutgreiing

##### Bakgrunn for saka

HBR har stor uro i organisasjonen. Det har over tid vore varsel på tilsette, leing og styre. Uroa har vart i meir enn 2 år og resultatet er at 9 av brannmannskapa har sagt opp ved Skånevik brannstasjon og 9 ved Etne brannstasjon. Medio mars var majoriteten av mannskapa ferdige med oppselingstida og det blei framforhandla ein midlertidig avtale for å sikra kompetansen og beredskapen i kommunen. Den midlertidige avtalen må avløyast av ein permanent avtale.

##### Saks- og faktaopplysningar

Totalt 28 personar er nå tilsett i EK for å sikra beredskapen i kommunen. Det er inngått ein

midlertidig avtale som blir brukt i overgangsfasen til ein har fått på plass ei permanent løysing. Den midlertidige løysinga går ut på at EK har tatt ansvaret for beredskapen i kommunen og leigar ut mannskap til HBR som leverer utstyr og stasjonar til EK. HBR betaler for alle tenester både indirekte (administrasjon) og dei direkte utførande.

Det er nå to alternativ til permanent løysing:

1. EK kan fortsetja i ein overgangsperiode med midlertidig avtale medan HBR løyser opp i utfordringane i organisasjonen og at ein etter denne perioden tilbakefører personale til HBR.
2. EK melder seg ut av HBR med vilkår som sikrar at ein får på plass ein avtale som er handterleg for både EK og HBR.

Etter fleire år med handlingsplanar, tiltak og manglande resultat vurderer kommunedirektøren alternativ 1 som ei løysing med svært stor sjans for at ein ikkje lukkast. Dersom ein ikkje lukkast kan risikoen for EK og HBR vera at ein endar opp med at personale sluttar og kompetansen deira er tapt «for alltid». Det har heller ikkje vore vilje hos andre eigarar til gjera endringar av permanent art som kunne utgjort ein forskjell. Utfallsrommet knytt til denne risikoen er derfor ikkje akseptabel og kommunedirektøren tilrår derfor ikkje denne løysinga.

Den beste løysinga for begge partar vil vera at EK melder seg ut av HBR. For å få til ei optimal løysing vil det vera viktig for EK at ein oppnår tilpassingar knytt til avtalen sine reguleringar. Kommunedirektøren tilrår derfor ei løysing kor ein set vilkår og fornuftige rammor for utmeldinga. For å sikra kvalitet og juridisk haldbare løysingar har IKS avtalen og vilkåra vore vurdert av vår juridisk samarbeidspartnar, Eurojuris.

EK må sikra at alle lovpålagde og praktiske behov blir oppfylt den dagen ein overtar fullstendig og permanent beredskap i kommunen. For å sikra dette føreslår kommunedirektøren at ein sett ned ei gruppe som skal jobba seg gjennom alle detaljane og ikkje minst etablera tidslinje for utmeldinga. For å sikra struktur og rammor for arbeidet er det etablert eit mandat for gruppa som ligg ved denne saka. Kommunalsjef for Utvikling og Drift vil leia gruppa og rapportera direkte til kommunedirektøren. Seinaste dato for utmelding er 31.12.22, men kan og skje tidlegare dersom det er føremålstenleg for begge partar, det er og mogleg at ein overtar tenester og ansvar i fleire steg etter ein modell som ein blir einige med HBR om.

Det er stor sjanse for at EK må kjøpa tenester frå tredjepart. Det vil vera viktig å få etablert avtale med den rette samarbeidspartnar slik at ein får optimale arbeidsforhold og dei beste leveransane. Dette vil bli behandla som ein del av leveranse frå gruppa.

#### **Vurdering**

HBR stått lenge i ein alvorleg og vanskeleg situasjon med stor uro i organisasjonen og som kulminerte med at 18 mannskapar sa opp sine stillingar i Etne og Skånevik medio mars 2022.

Det har vore ein lang prosess med mykje uro, varsel, uheldige omstende og direkte brot på Arbeidsmiljøloven (AML). Leiing og styre har ikkje klart å løysa situasjonen. Det har heller ikkje vore vilje hos andre eigarar til å gjera endringar av permanent art som kunne utgjort ein forskjell.

Når ein no trekk slutningar ut av denne situasjonen er det liten grunn til å tru at ein «over natta» skal klara å etablera forhold som dei tilsette, EK eller HBR er nøgde med. Det er stor risiko for at ein eventuell oppretningsperiode blir lang og vanskeleg, og risikoen for at ein ikkje lukkast er uakseptabel høg.

Kommunedirektøren tilrår derfor at EK seier opp avtalen med HBR med følgjande vilkår:

1. Oppseingstid i IKS-lova §30 på eit år vert fråvikte.

2. Etne kommune overtek naudsynt utstyr frå HBR for å driva sitt eige brannvesen.
3. Det vert oppnådd eit tilfredsstillande økonomisk oppgjær.

**Vedlegg:**

Mandat for branngruppe

Signert Avtale - 29.03.2022 - Etne kommune og HBR



Dykkar ref.

Vår ref.  
17/800-25 22/4226

Arkivkode:  
K2-M80, K3-&17

Dato:  
14.03.2022

## SITUASJONEN I HAUGALAND BRANN OG REDNING IKS

Heile det politiske miljøet i Suldal kommune er sterkt bekymra for situasjonen i HBR. Over tid har me sett uro og konflikter som ikkje finn ei løysing. Utviklinga verkar ikkje til å gå i rett retning. Dei folkevalde i Suldal uttrykkjer sterk bekymring for kva konsekvensar det kan ha for beredskapen i kommunen vår.

Dette er ein konflikt som har gått føre seg i lang tid. Ein har fått melding om at det har vore varsel, samarbeidsproblem og mobbesaker. Dei folkevalde i Suldal registrerer at Faktaundersøkinga som Arbeidsmiljøspesialistane gjorde av Messenger meldingar viste at det var brot på arbeidsmiljølova.

Mykje har vorte prøvd for å retta opp i problema, både av dagleg leiar og styret. Det er bestilt undersøkingar, nytta innleigde konsulentar med spisskompetanse på feltet og det er laga tiltaksplanar. Mange av tiltaka har vore gode, men samla sett har arbeidet til nå ikkje gitt det resultatet ein ønskjer.

Diverre har mange tilsette i Etne og Skånevik sagt oppstillinga si noko som set beredskapen i Etne kommune i fare. Dette er ein situasjon som Suldal kommune ikkje ønskjer å koma opp i.

Slike arbeidskonflikter er krevjande for alle. Det er krevjande for dei folkevalde, for styret og leiinga og aller viktigast er det krevjande for dei tilsette i selskapet. Det går med mykje tid som kunne vore nytta til å byggja selskapet. Det er forståeleg at ein har nokre oppstartsutfordringar i eit nyetablert selskap. Den daglege leiinga og styret skal ha ro til å arbeide fram ein ærleg og sunn arbeidskultur. Når me no er i det fjerde driftsåret bør utviklinga gå i rett retning slik me ser det. Ein situasjon som no kan me ikkje ha framover.

Situasjonen kan gå ut over både kvaliteten på beredskapstenestene og økonomien til selskapet. Suldal kommune er uro for at situasjonen og vil gå ut over vedlikehald og naudsynnte investeringar slik at tenesta me leverer ikkje vert god nok.

Det handlar ikkje om noko som rammar ein eller nokre kommunar, men om ein situasjon me som selskap har ansvar for.

Suldal kommune har forventningar til at styret og leiinga har gode planar for korleis selskapet skal få snudd denne konflikten, slik at me kan vera trygge på at beredskapen i kommunen og regionen

---

Postadr.  
Eidsvegen 7, 4230 SAND  
Besøksadresse

Sentralbord  
52 79 22 00  
Direkte tlf.

Telefaks  
52 79 22 05  
E-post  
postmottak@suldal.kommune.no

Bankgiro  
3202.07.01152  
Org. nr.  
964979189

samla vert oppretthalden. Me vonar at arbeidet med konklusjonane frå faktaundersøkinga vil medverka til dette.

Dei folkevalde i Suldal kommune ønskjer ei tilbakemelding på bekymringa og resultat som syner ei betring.

Med helsing

Gerd Helen Bø  
ordførar

Dette dokument er elektronisk godkjent og treng derfor inga underskrift.

## SVAR PÅ SKRIV FRÅ ORDFØRAR I SULDAL KOMMUNE

### Bakgrunn

Det vert vist til skriv frå ordførar i Suldal kommune datert 14.03.2022. Ordførar og dei folkevalde i Suldal kommune er uroa over konflikhtar som ikkje finn ei løysing. Det vert i skrivet vist til varsel, mobbesaker og brot på arbeidsmiljølova der tiltak er gjort, men fungerer ikkje. Dette meinar dei folkevalde går ut over beredskap og økonomi.

Det vert også uttrykt at det er forventningar til at styret og leiinga har gode planar for korleis ein skal få snudd på konflikten. Dei folkevalde i Suldal kommune ønskjer ei tilbakemelding på bekymringa og resultat som syner ei betring.

### Innleiing

Det har vore konflikhtar i selskapet frå oppstart og fram til i dag. Det er viktig å peike på at dette ikkje har vore dei same konfliktane, saker er løyst og nye er kome til. For å svare ut skrivet frå ordførar, vel me å skriva om dei ulike konfliktane som selskapet har hatt og har og kan få i tida framover.

### Historikk (overordna)

6/2-19 Brannsjef og avdelingsleiar beredskap fekk ein skriftleg bekymringsmelding frå utrykningsleiarar og lagleiarar i Suldal februar 2019. Bekymringa gjekk på detaljstyring samt manglande kommunikasjon, tillit og fleksibilitet. Bekymringa var denne gong ikkje retta mot øvste leiing av selskapet.

Leiinga gjennomførte samtalar med områdeleiar, møter med nøkkelpersonar i Suldal og det vart etablert rutinar rundt det som vart påpeika. Det er vurdert til at konflikten vart løyst.

10/2-20 Det kom ei bekymringsmelding frå Område øst<sup>1</sup>. Meldinga vart følgt opp med bekymringsmeldingar frå stasjonane i Etne og Vindafjord. Meldingane var retta mot leiinga i HBR og handla om alt frå manglande setebelte, møter utan referatføring, økonomi til personalpolitikk og leiing. Skånøvik ville leggja ned arbeidet 1/4-20 om ikkje leiinga gjennomgjekk store endringar. Dette vart støtta av Etne<sup>2</sup>.

Som følge av alvoret i det som vart hevda i bekymringsmeldingane, kven meldingane var retta mot og måten desse vart formidla på, valte styret ei ekstern undersøking. Det vart gjort ei avtale med Mai Vik Consulting.

Undersøkinga avdekkja ikkje brot på arbeidsmiljølova, men det vart tilrådd 11 førebyggjande og reparerande tiltak ut frå situasjonen selskapet stod i:

1. arbeide med person- og rollekonflikhtar.
2. avklare roller og ansvar for funksjoner og stillingar.
3. gjennomgå løn og godtgjeringsar på nytt.
4. informere og etablere kunnskap om ramme- og innkjøpsavtalar.
5. leiarutviklingstiltak.
6. etablere eit arbeidsmiljøutval.
7. etablere stasjonsansvarlege og etablere felles møtearena.
8. etablere budsjetttrutar og vurdere budsjettansvar.
9. jobbe med eigarstrategi.
10. sikre forutsigbare møtearenaer.
11. gjennomføre kompetansehevande tiltak innan samarbeidsområde.

Det vart utarbeidd ein handlingsplan og tiltaka vart gjennomført, men fleire tiltak er kontinuerlege og må sjåast på som ein del av den ordinære drifta av selskapet.

<sup>1</sup> Bekymringsmeldinga må sjåast i samanheng med ei personalsak i same område.

<sup>2</sup> I ettertid er det avklart med ein stasjonsmeister/talsperson og områdeleiar at forventninga til endring var autonomi ved å endre områdeleiar til beredskapsleiar og ha området som ein sjølvstendig eining. Vidare skulle stillingar flyttast på og leiinga skulle vera ein stab.



- 15/3-21 Det vert sendt ei bekymringsmelding til Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap vedr. vakter, stillingar, utlysingar og løn. Saken vert omgjort til eit varsel av ein annan tilsett den 19/3-20 og vert sendt arbeidsmiljøutvalet. Saka utviklar seg og det vert hevda at det er ein fryktkultur i selskapet, det er korrumpert leiling og det skjer feil ved tilsettingar.
- Då det vert peika på leiinga, gjennomfører styret ei undersøking ut frå varslingsrutinane til selskapet. Det vert ikkje funne prov på at det stemmer det som vert hevda. Parallelt med dette har Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap svara at dei ikkje har funne noko som bryt med deira regelverk. Ut frå dei alvorsgraden av det som vert hevda, vel styret å likevel gjennomføre ein ekstern forvaltningsrevisjon. KPMG vert engasjert.
- Rapporten frå KPMG fann ikkje noko som tilseier at det som vart hevda utgjorde brot på avtaleverk eller arbeidsmiljølov, men dei tilrådde 6 punkt som ville gjera selskapet betre. Desse er samtlege følgj opp.
- 28/6-21 Frå slutten av juni og framover, kjem det ei rekke med varslingar der det vert hevda at leiinga står for mobbing, trakassering, personangrep, fryktkultur, brot på teieplikt, motarbeiding med meir<sup>3</sup>.
- Det vert etablert eit utvida varslingsutval for å kunne handtere alle sakene. Utvalet hadde tillitsvalte, bedriftshelsetenesta, hovudverneombod, eit styremedlem og brannsjef samt leiar personal som medlemmer. Å utvide varslingsutvalet var nødvendig for å sikre tillit til handteringa av varslingane.
- Utvalet handsama 10 saker og vart orientert om 8 bekymrings- og varslingssaker. Det vart ikkje funne kritikkverdige forhold, men utvalet tilrådde ei faktaundersøking for dei sakene som omhandla sosiale medium (Messenger og Facebook). Varslingsutvalet avslutta arbeidet sitt den 27/9-21.
- 9/10-21 Arbeidsmiljøspesialistene as vert engasjert for å gjere ei faktaundersøking av sosiale medium, då ut frå dei meldingane som er varsla på og påstandar om mobbing og trakassering.
- 25.1.2022 vart rapporten presentert. Det vart påpeika brot på arbeidsmiljølova der det har vore baksnakking i ei lukka messengergruppe. Vidare har spreinga av innhaldet forårsaka brot på arbeidsmiljølova. Etersom det er mobbing (trakassering) det er varsla på, er det riktig å få fram at dette er ikkje skjedd ut frå arbeidsmiljølova sin definisjon.
- Arbeidet med oppfølging av personalsaker vert slutført innan kort tid.
- 17/12-21 Den første oppseiinga kjem frå mannskap i Etne kommune. I dagane etterpå kjem det til saman 17 oppseiingar. Det vert gjennomført samtalar 1:1 og i grupper. For at dei tilsette skulle trekke attende oppseiingane vart det fremja krav som ikkje var akseptable innanfor det handlingsrommet leiling og styret hadde. Krav var enten:
- Suspensjonar og/eller oppseiingar av leiarar, eller
  - Trekke attende ei personalsak, be styret gå av og gje ei offentleg orsaking for Messengermeldingar, eller
  - Gå ut av selskapet.
- HBR gjorde likevel ein organisatorisk endring den 26/1-22 ut frå den situasjonen selskapet stod i og det vart lagt fram ein revidert kontinuitetsplan. Dette var for å sikre større medverknad og kontaktflate inn mot leiinga.
- Arbeidet med kontinuitetsplan har vore prioritert i administrasjonen, styret og hos eigarane fram til det vart ei løysing med at Etne kommune tek over arbeidsgjevaransvaret for tilsette knytta opp mot brannstasjonane i Etne og Skånevik.
- 16/2-22 Det er eit varsel som ikkje er avslutta. Varselet handlar om at to tilsette hevdar å ha blitt utsett for trugsmål av bedriftshelsetenesta og ein avdelingsleiar.
- 27/2-22 Det kjem eit nytt og særst alvorleg varsel som vart vurdert som verksemdskritisk om det som var hevda var riktig. Varselet var retta mot delar av leiinga og nokre tilsette. Ut frå Alvoret i

<sup>3</sup> Varslingane og bekymringsmeldingane må sjåast i samanheng med ei personalsak i same tidsperiode.

saka og den situasjon som selskapet står i, vart det engasjert Kluge advokatfirma for å gjennomføre ei undersøking på kort varsel.

Rapport vart levert 25/3-22 med konklusjon om at det ikkje var funne brot på arbeidsmiljølovene eller andre regelverk og dermed heller ikkje kritikkverdige forhold. Vidare vert det konkludert med at varsel ikkje er varsla i tråd med gjeldande regelverk.

15/3-22 Det kjem eit skriv frå talspersonar i Suldal kommune etter eit mannskapsmøte der det vert meldt at HBR ikkje har ei framtid slik det har utvikla seg. Det vert bedt om eit møte med kommunestyret for å drøfta saka.

18/3-22 Arbeidstilsynet har motteke eit varsel og dei har registrert oppslag i presse og media. Med det som utgangspunkt er det varsla tilsyn med HBR. Tema vil vera oppfølging av varsel, arbeidsmiljø, leiling og medverknad, bruk av bedriftshelseteneste med meir.

Tilsynet vil skje over to dagar i slutten av april og vil vera eit viktig tilsyn med tanke på å få vurdert dei tiltaka selskapet har gjennomført og tiltak som er i prosess.

## Vurderingar

Som det kjem fram av historikken, har det vore utfordringar rundt ei rekke tema sidan oppstart og fram til i dag. Kven det som det vert «peika på» og kva som er tema, det har endra seg.

Oppstillinga i historikken meiner me viser at dette er tatt på høgste alvor og det er jobba aktivt og målretta med dei problemstillingane som har kome. At selskapet ikkje har lukkast då det har vore uro i fleire år utan at me har klart å rydde opp, det meiner me er ei skeiv framstilling i all den tid dette har vore handtert fortløpande, på ulike nivå i organisasjonen og med hjelp utanfrå i dei vanskelegaste sakene.

Det at det vert varsla, det er ikkje det same som at det er eit kritikkverdig forhold. At det vert varsla mange gongar, er ikkje eit prov på «kor gale det er». Det er undersøkingane som skal få «subjektivitet til objektivitet» og som seier noko om kva som faktisk har skjedd, omfanget og alvoret i saka.

Det må på eit tidspunkt spørjast om problemstillinga er så einseitig som den vert framstilt i det offentlege rom. Selskapet ved styre og dagleg leiar har eit prinsipp om at varslings- og personalsaker og elles det som er indre tilhøve, skal handterast internt. Dette vil me fortsette med.

Det er også nødvendig å seia at varsling er eit viktig verktøy i arbeidslivet, men at det må føreligge visse krav for å sikre at varsling skjer på forsvarleg vis. Varsling skal vera siste utveg når ikkje anna fungerer. Varsling skal ikkje vera eit våpen for å få gjennom andre krav som er viktig for enkeltpersonar eller grupper.

Bruk av presse og media må partane vurdere opp mot ytringsfridom versus lojalitetsplikt og teleplikt. Me er sjølv sagt einige om at ytringsfridomen skal stå sterkt, likevel må partane vurdere kva ein ønskjer å oppnå ved å debattere varslingssaker gjennom presse og media. Ofte vil dette vera med å eskalere framfor å redusere konfliktnivået.

Det som er utfordringa i vegen vidare er å finne løysingar. Det vert peika på at leinga må gå, styret må gå, utmelding m.m. Dette er ikkje løysingar, men reaksjonar. Dette er heller ikkje innanfor handlingsrommet eller mandatet som styre og dagleg leiar har.

Det må aksepterast at me har ein annan organisasjon enn det som var den kommunale løysinga før 2018. Det vert meldt attende frå stasjonsleiarar at arbeidsmiljøet på stasjonane er godt. Ut frå dette meiner me at dei utfordringar me har i selskapet må løysast der dei høyrer heime.

Til sist må ikkje denne vurderinga lesast som eit forsvar av det som er skjedd og at dette skuldast «nokon andre». Me har ansvaret for verksemda og me skal jobba med dei tiltak som handlingsplanar skildrar, handlingsplanar som er kome som eit resultat av revisjonar, undersøkingar, i møte med tillitsvalte og mannskap med meir.

## Vidare tiltak

Me er alle einige om at me ikkje kan ha ein situasjon slik me har det i dag. Det vert etterspurt kva styret og dagleg leiar har tenkt å gjera med situasjonen. Det vil me svare på her, men det er viktig å peike på at denne konflikten har to sider og styret og dagleg leiar kan arbeide med tiltak «opp og i mente». Dette er likevel ikkje tiltak som vil fungere utan at det er vilje til å nå eit felles mål, og dette er eit sentralt punkt som partane må seia noko om: kva er mål og forventningar for selskapet?

Vidare tiltak meiner me må vera:

1. Kvar einiskild eigarkommune må ta stilling til om dei vil vera med i Haugaland brann og redning iks ut frå dei kriteria som dei sjølv har vedteke. Det er desse kriteria som styret skal styre etter. Eigarstyring må på sakskartet for kommunane og for selskapet.
2. «Det er nok no». Det må vere ein aksept for at dei revisjonane, faktaundersøkingane og andre rapportar er nøytrale og gjev det beste bilete av situasjonen. Dette må vera utgangspunktet for handtering av sakene vidare. Det skal arbeidast vidare med etikk og haldningar, og dette skal skje for alle partane i arbeidskonflikten.
3. Det må setjast krav til leiinga, men då må det akseptast at dette er den reelle leiinga i selskapet. I dag vert det av uformelle leiarar innkalla til mannskapsmøter utan at næraste leiar eller andre leiarar vert informert eller invitert. I slike møter kan det umogleg vera ein balanse i informasjonen som vert gjeve og me ser ikkje desse møta som konfliktreducerande. Tillitsmannsapparatet må akseptast og brukast av dei tilsette, og på denne måten har arbeidsgjevar ein part å snakke med.
4. Det må ryddast opp i alle gamle historier som lever. Desse skapar eit bilete av situasjonen i dag som ikkje stemmer med slik det faktisk er. Det må vera vilje til å avslutte desse sakene.
5. Det må skiljast ut det som ikkje er ein del av løysinga på arbeidskonflikten, men som er reaksjonar eller «krav». Reaksjonar må vere ut frå resultat av undersøkingar og rapportar og skal vera ut frå objektivitet og ikkje kva kvar einiskild i eller utanfor selskapet meiner.  
Døme på reaksjonar eller krav som er kome er alt frå krav om suspensjon av leiarar, oppseiing av dagleg leiar, krav om nytt styre, delar av beredskapsanalysa ikkje skal gjerast for delar av selskapet, kurs må kjøpast framfor at dette skal skje i selskapet, brannsjefsvakta skal ikkje gjelde for Suldal med meir.
6. Varslingsrutinar må gjerast kjent. Dette må ikkje vera første løysing, men skal følgje dei føringar som varslingsinstituttet har lagt opp til. Det handlar om retten til å varsle, men også at varslinga skal vera forsvarleg.  
Det vert i skriv frå ordførar sagt at det er ei bekymring for at dette går ut over beredskap og økonomi. Dette ansvaret må også varslarar vera bevisst på. Jo meir alvorleg varslinga er, jo større krav vert det sett til varslinga og plikta til å gjere dette forsvarleg.
7. Handlingsplan etter bekymringsmeldingar frå juli/august 2021 er framleis gjeldande og skal vera førande for arbeidet vidare.

Haugesund 27.03.2022

Dag Botnen  
brannsjef