



Haugaland brann og redning iks

Saksframlegg

Saksbehandler:	Dag Botnen, brannsjef	Arkivkode:	021
Arkivsaknr:	Styre 22/037	Dato:	19.08.2022

Behandlingsorgan:

Styret for Haugaland brann og redning iks 24.08.2022 orientering

OPPFØLGING – TILSYNSRAPPORT ARBEIDSTILSYNET

BEHANDLING:

Brannsjefen sin tilråding

1. Styret for Haugaland brann og redning iks tar sak 22/037 til orientering.

Saksbehandling i styret 24.08.2022

Vedtak i styret for Haugaland brann og redning iks

SAKSOPPLYSNINGER:

Arbeidstilsynet (AT) informerer om i skriv datert 18.03.2022 at det ønskes et tilsyn med bakgrunn i henvendelser/varsel og det som er å lese i media vedr. arbeidsmiljøet i Haugaland brann og redning iks (HBR).

Tilsynet ble gjennomført over to dager, hhv. 28. og 29. april, der ansatte og ledelse ble intervjuet. Det var i forkant av tilsynet oversendt dokumentasjon som AT etterspurte.

Første utkast til tilsynsrapport fra Arbeidstilsynet ble mottatt 25.05.2022 og det ble bedt om en skriftlig tilbakemelding hvis det var forhold som ikke var korrekte. HBR oversendte 07.06.2022 dokumentasjon som tidligere ikke var etterspurt.

Endelig rapport kom inn til HBR den 28.06.2022.

Tema for tilsynet var:

- Oppfølging av varsling og gjenoppretting av fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- Systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet, spesifikt knyttet til forhold i arbeidet som kan bidra til helseutfall, sykefravær og frafall fra arbeidslivet,
- Ledelse og medvirkning, samarbeid med arbeidstakere og verneombud,
- Informasjon og opplæring knyttet til risikoforhold i arbeidet og
- Bruk av bedriftshelsetjeneste.

Det er i rapport av 28.06.2022 gitt to pålegg:

1. Pålegg - HMS-arbeid - kartlegging og risikovurdering

Det skal gjennomføres en kartlegging og gjøres en risikovurdering som skal følges opp med tiltak. Det vises her til AT sin arbeidsmiljømodell som omhandler fysiske, ergonomiske, organisatoriske, kjemiske/biologiske og psykososiale områder.

2. Medvirkning

Det skal sendes en beskrivelse over hvordan arbeidstakerne og deres tillitsvalgte medvirker i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet og det skal beskrives hvordan arbeidsgiver sikrer fremtidig medvirkning fra hele omfanget av arbeidstakere, uavhengig av stillingsstørrelse i HBR.

Varslinger

For varslingssakene i HBR har ikke AT funnet avvik innenfor sitt tilsynsområde og det kommer av denne grunn ikke frem i tilsynsrapporten (AT skriver hva som er avvik og ikke det som ikke er avvik). Varslingene er likevel omtalt i første utkast til tilsynsrapport fra AT der det skrives at AT har mottatt dokumentene rundt varslingssakene (håndtering, konklusjoner og oppfølging samt rapporter fra eksterne aktører).

Det er under tilsynet gitt veiledning i hvordan varsler skal gå frem ved varsling, omtale om bestemmelser for gjengjeldelse og hvordan partene skal ivaretas underveis i prosessen.

Det gis ikke pålegg relatert til varslingene og AT skriver ut fra tilsendt dokumentasjon og tilsyn at de «samlet sett ser vi at dokumentene omfatter lovens krav til innhold».

VURDERINGER:

Varslinger

Bakgrunn for tilsynet:

AT har mottatt varsel fra ansatte og har lest i media at det foreligger påstander om uforsvarlige arbeidsmiljøbetingelser i HBR. Med bakgrunn i at ansatte flere ganger har varslet, og det kommer frem påstander om mobbing og trakassering fra ledelsen som årsak til at flere brannmenn har sagt opp sine stillinger, ber AT om å få oversendt alle dokumenter i saken (rapporter, analyser, varsler, håndtering, møtetreferat m.m).

Tilbakemelding 25.05.2022 – utkast til rapport

AT skriver:

«Vi er kjent med Haugaland brann og redning IKS sine dokumenter om varsling (...)

Arbeidstilsynet veiledet Haugaland brann og redning IKS i tilsynet om tre konkrete forhold i dokumentasjonen. Dette omfattet hvordan en arbeidstaker praktisk skal varsle i tråd med interne bestemmelser, omtale av bestemmelsene om gjengjeldelse, og ivaretagelsen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for partene underveis i saksbehandlingen.

Arbeidstilsynet velger å ikke følge opp virksomheten ytterligere innen forhold som omfatter varsling. Vi har mottatt oversikt over samtlige av virksomhetens definerte varsel, samt hvordan disse er sortert inn under hva som er varsling og hva som ikke følges opp innen disse føringene. Vi har videre mottatt dokumentasjon som viser at virksomheten følger opp varsel i tråd med interne rutiner, herunder iverksetting av undersøkelses- og aktivitetsplikten. Totalt har vi mottatt kopi av fire eksterne rapporter utarbeidet på bakgrunn av undersøkelsesplikten av innsendte varsel. Vi har også mottatt kopi av utarbeidede handlings-/tiltaksplaner som direkte følge av anbefalinger og konklusjoner i eksterne rapporter».

Det som var utgangspunktet for tilsynet, resulterer ikke i funn og påfølgende pålegg. Da AT har mottatt all dokumentasjon i sakene, viser dette at det er flere sider av varslingssakene og som arbeidsgiver kommer vi dårlig ut av slike saker i all den tid vi ikke kan debattere disse åpent.

Det kan også nevnes at det i sluttmøte 29.04.2022 konkluderes fra AT sin side at det i HBR «er gått inflasjon» i varslinger i HBR og at dette må håndteres. Hvis ikke arbeidsgiver har gitt dokumentert opplæring i å varsle, da ligger ikke avviket hos arbeidstaker ved uforsvarlig varsling, men hos arbeidsgiver. Ut fra dette må arbeidsgiver bruke tid på å sikre at arbeidstakere kjenner rutiner for varsling og benytter denne rett.

Samtidig vil det forventes at arbeidstakere undersøker hvordan et varsel skal gjennomføres, og dess mer alvorlig et varsel er, jo sterkere står denne plikten.

Det må unngås at varsling benyttes som et verktøy for å oppnå andre mål. Videre skal varslinger være for å skape et bedre arbeidsmiljø i selskapet. Til sist er varslinger ikke et verktøy som en starter med, men brukes når ikke andre metoder fungerer.

Pålegg

Pålegg om risikovurderinger og medvirkning vil håndteres ved:

1. avklare hva som er forventningene til AT.
2. gjennomføre tiltak for å lukke avvik.
3. rapportere til AT.

Det er nødvendig med avklaring rundt forventninger og krav for å lukke avvik i all den tid at ledelsen i HBR har ulik forståelse av hva som er akseptert av dokumentasjon og hva som må ha ny dokumentasjon.

HBR er et selskap som har overtatt driften av kommunale brannvesen og det foreligger dokumentasjon på det meste (om ikke alt) i tidligere dokumenter, men ikke alt med HBR-logo. Det vises her til risikovurderinger for arbeid i beredskap og forebyggende avdelinger med rutiner, prosedyrer, planer med mer.

Vedr. medvirkning vil det være behov for å klargjøre hva som forventes utover det system som vi har i dag. Vi har jobbet med medvirkning utover området rundt helse, miljø og sikkerhet etter undersøkelsene av Mai Vik Consulting og tiltak er iverksatt og gjennomført.

I sum skal vi være fornøyde med veiledning gitt i tilsynet og de pålegg som er gitt. Dette gir oss en anledning til å utvikle selskapet videre. Avklaringer underveis er å se på som en nødvendighet for å sikre at vi iverksetter riktige tiltak ut fra de krav og forventninger som AT har.

Haugesund, 19.08.2022

Dag Botnen
brannsjef

Dokument i saken:

1. Melding om tilsyn av Arbeidstilsynet - 18.03.2022
2. Første utkast til tilsynsrapport fra Arbeidstilsynet - 25.05.2022
3. HBR sin tilbakemelding på tilsynsrapport - 07.06.2022
4. Endelig tilsynsrapport fra Arbeidstilsynet - 28.06.2022