



## Saksframlegg

Sakshandsamar:	Dag Botnen, brannsjef	Arkivkode:	021
Arkivsak nr:	Styre 23/049	Dato:	02.10.2023

### Handsamingsorgan:

Styret for Haugaland brann og redning iks 11.10.2023 vedtak

## REVIDERT SELSKAPSSTRATEGI

### HANDSAMING:

#### Brannsjefen sin tilråding

-

#### Sakshandsaming i styret 11.10.2023

#### Vedtak i styret for Haugaland brann og redning iks

### SAKSOPPLYSNINGAR:

I sak 23/032 vart selskapsstrategi for Haugaland brann og redning iks handsama. Det vart sett ned ei arbeidsgruppe for å utvikle strategien. Gruppa har følgjande medlemmer:

1. Leif Malvin Knutsen, styret
2. Anne Kristin Helgeland, styret
3. Thor Arne Larsen, styret
4. Dag Botnen, dagleg leiar

Det er gjennomført møte 29.08.2023 og 25.09.2023.

Arbeidsgruppa ønskjer å ha ein drøfting av 1. utkast til selskapsstrategien (sjå vedlegg).

### VURDERINGER:

Neste trinn i selskapsstrategiarbeidet er å definere strategiske alternativ og fastsette dei områda som styret skal ha som satsingsområder.

I høve dette må det drøftast:

1. swot-analyse,
2. interesseanalyse,
3. bærekraftsanalyse og
4. strategiske alternativ.

Haugesund, 02.10.2023

Dag Botnen  
brannsjef

Vedlegg: 1. Selskapsstrategi per 25.09.2023



# Selskapsstrategi

Haugaland brann og redning iks

2023-2026



## Selskapsstrategi for HBR iks

Selskapsstrategidokumentet skal være et styringsdokument for styret i HBR iks for å innfri formålet eierne har sett. Selskapsavtale og eierstrategi samt lov og forskrift er førende for eierstrategien.

## SELSKAPSSTRATEGI

---

1.	INNLEDNING .....	1
1.1	Selskapsstrategi .....	1
1.2	Gjennomføring .....	1
1.3	Føringer for selskapsstrategien.....	2
1.4	Visjon .....	3
2	NÅ-SITUASJON .....	4
2.1	Organisasjon .....	4
2.1.1	Administrasjon og Ledelse .....	4
2.1.2	Forebyggende avdeling.....	5
2.1.3	Beredskapsavdeling .....	5
2.1.4	Logistikkavdeling.....	6
2.2	Risiko og sårbarhet.....	6
2.2.1	Ytre risiko og sårbarhet.....	6
2.2.2	Indre risiko og sårbarhet.....	7
2.3	Samvirke og samarbeid.....	8
2.4	Eierstyring .....	8
2.5	Økonomi .....	8
2.6	Kommunikasjon, Omdømme og Profilerings.....	9
3	ANALYSE.....	10
3.1	SWOT-analyse .....	10
3.2	INTERESSEANALYSE.....	12
3.3	BÆREKRAFTSANALYSE .....	14
3.4	STRATEGISKE ALTERNATIV .....	15
4.	Referanser og Vedlegg .....	17
4.1	Referanser .....	17
4.2	Vedlegg .....	17

# 1. INNLEDNING

## 1.1 SELSKAPSSTRATEGI

Definisjon: Selskapsstrategi for Haugaland brann og redning iks skal være et styrende dokument som beskriver de mål som selskapet skal jobbe med.

Selskapsstrategien vil være i stor grad svar ut «hva» som skal gjøres. Som et resultat av dette må det lages planer som sier «hvordan» dette skal gjøres gjennom handlinger på ulike nivå<sup>1</sup>.

Selskapsstrategien skal være et verktøy for styret og som bidrar til at selskapet gjør nødvendige tiltak i et langsiktig perspektiv. Strategien vil være informativ for ansatte, administrasjon, eiere og politikere.

Det som er førende eller som påvirker selskapsstrategien er både indre og ytre forhold:



I et hierarkisk perspektiv er rekkefølgen:

1. lov og forskrift samt sentrale føringer
2. selskapsavtale
3. eierstrategi
4. vedtak og føringer fra representantskap
5. forventninger, internt og eksternt

## 1.2 Gjennomføring

Det vises til behandling av sak 23/032 i styret for Haugaland brann og redning iks 7. juni 2023 der følgende trinn i prosessen ble lagt frem:

- 1. Identifisere formål med selskapsstrategien.**
  - a. Avklare selskapsstrategien sin visjon og sine mål og delmål.
  - b. Avklare selskapsstrategien sin forankring i administrasjon, styre og representantskap samt hos eiere.
- 2. Det gjennomføres en SWOT-analyse av eksterne og interne forhold:**
  - a. Hvilke styrker har HBR?
  - b. Hva er svakhetene med HBR?
  - c. Hvilke muligheter har HBR?
  - d. Hvilke trusler står selskapet overfor?

Muligheter og styrker utnyttes og forsterkes. Svakheter og trusler må håndteres/forebygges.

- 3. Interesseanalyse.**
  - a. Hvem er de viktigste interessentene for HBR?
  - b. Kva betyr de for selskapet og på hvilken måte skal de være en del av HBR?

- 4. Strategiske alternativ.**

<sup>1</sup> Administrativt-, styre- og eiernivå.

- a. Med utgangspunkt i punkt 2 og 3, hvilke strategiske alternativ har selskapet?
- b. Hvilket alternativ(er) legges til grunn for selskapsstrategien?

#### 5. Strategiutvikling.

- a. Kategoriser og definer strategier innenfor de ulike delområdene.
- b. Definer mål og tiltaks-/handlingsplaner for å gjennomføre strategien.
- c. Fastset hvordan strategien skal kommuniseres og i hvilken grad av medvirkning vi skal ha.

#### 6. Implementering og oppfølging.

- a. Sørg for at strategien er kommunisert tydelig til alle ansatte og interessenter for selskapet.
- b. Implementer i administrasjonen for selskapet.
- c. Følg opp.

### 1.3 FØRINGER FOR SELSKAPSSTRATEGIEN

**Brann- og eksplosjonsvernloven** §§ 9-17 legger føringer for kommunene sine plikter for etablering og drift av brann- og redningsvesen. Dette følges opp i forebyggendeforskrift og dimensjoneringsforskrift.

Det er kommunen som plikter å etablere og drifte et brannvesen. Oppgavene som skal løses skal være tilpasset lokal risiko og sårbarhet. Brannvesenet skal:

- a. utøve informasjons- og motivasjonstiltak,
- b. gjennomføre tilsyn,
- c. gjennomføre forebyggende oppgaver med håndtering av farlig stoff,
- d. være innsatsstyrke ved brann og andre akutte ulykker,
- e. etter anmodning utøve innsats i sjøområder og
- f. sørge for feiing og tilsyn av fyringsanlegg.

Kommunene skal samarbeide om lokale og regionale løsninger av forebyggende og beredskapsmessige oppgaver med sikte på best mulig utnyttelse av samlede ressurser.

**Arbeidsmiljøloven** § 1-1 viser til formålet for loven. Loven stiller krav til alle forhold rundt arbeidsmiljø, retter og plikter for arbeidstakere og arbeidsgiver. Det er gjennom arbeidsmiljøloven krav til brannstasjoner er regulert<sup>2</sup>.

**Lov om interkommunale selskaper** danner rammene for HBR som selskap.

**Sentrale føringer** vil typisk være sentralt avtaleverk mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Det vises til Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen samt Sentral forbundsvis særavtale SFS 2404.

**Selskapsavtalen** for HBR iks er ikke vedtatt i kommunene siden oppstart av selskapet i 2018. Siste versjon er behandlet i representantskapet 15.05.23 og legges nå frem for kommunestyret for hver enkelt eierkommune. Formålet til selskapet er forankret i lovverket og sier:

---

<sup>2</sup> Det foreligger pålegg fra Arbeidstilsynet for utbedring av brannstasjoner i HBR iks.

*Selskapets formål er å dekke alle kommunenes plikter, oppgaver og behov i henhold til brann- og eksplosjons-vernloven. Selskapet kan påta seg andre arbeidsoppgaver eierne og selskapet måtte bli enige om.*

Organisasjonen er fastsett med representantskap, styre og daglig ledelse der oppgaver og myndighet er beskrevet. Føringer i selskapsavtalen omhandler plassering av hovedbrannstasjon og etablering av ny brannstasjon på Vea. Videre fastsettes eierskap og oppfyllelse av lovkrav til og drift av stasjoner. Videre er det beskrevet hvordan økonomiforvaltning skal skje.

**Eierstrategi** for HBR iks ble utarbeidet samtidig med etablering av selskapet (2017). Eierne har vært tydelige på at eierstrategien må endres for at denne skal samsvare med det eierne ønsker med selskapet. Etter eiermøte høsten 2022 ble det fastsett at eierne skulle legge frem en ny strategi. Denne foreligger ikke per dags dato. Gjeldende eierstrategi sier:

- det skal legges til rette for samarbeid innenfor samfunnssikkerhet og beredskap
- eierstyring skal skje gjennom representantskapet
- etablere rutiner og gjennomføre valg av styret som sikrer riktig sammensetning.
- motivasjon for eierskap er å oppfylle plikter etter brann- og eksplosjonsvernloven i fellesskap. Dette skal sikre god kompetanse med kostnadseffektiv drift og en økonomisk gevinst på sikt gjennom stordriftsfordeler og effektivisering.
- Skal utøve kjernevirksomhet samt å ivareta IUA-sekretariat og generere inntekt gjennom salg av tjenester. Det skal kunne etableres datterselskap om dette bygger opp under kjernevirksomheten.
- Det skal være en god økonomistyring etter de føringer som er gitt i eierstrategien.
- Brannstasjoner skal leies av eierkommuner, være av nøktern standard, men likevel være innenfor lovkrav.
- Det skal være en åpenhet i selskapet etter prinsippet om meroffentlighet.

## 1.4 VISJON

En visjon for Haugaland brann og redning iks vil være en beskrivelse eller et bilde av en fremtidig, ønsket tilstand. Dette vil være en retning å jobbe og vil være det "endelige" målet og drivkraften for brannvesenet.

Visjon:

***"Haugaland brann og redning iks skal være det ledende brannvesenet i Norge innenfor sine fagområder"***

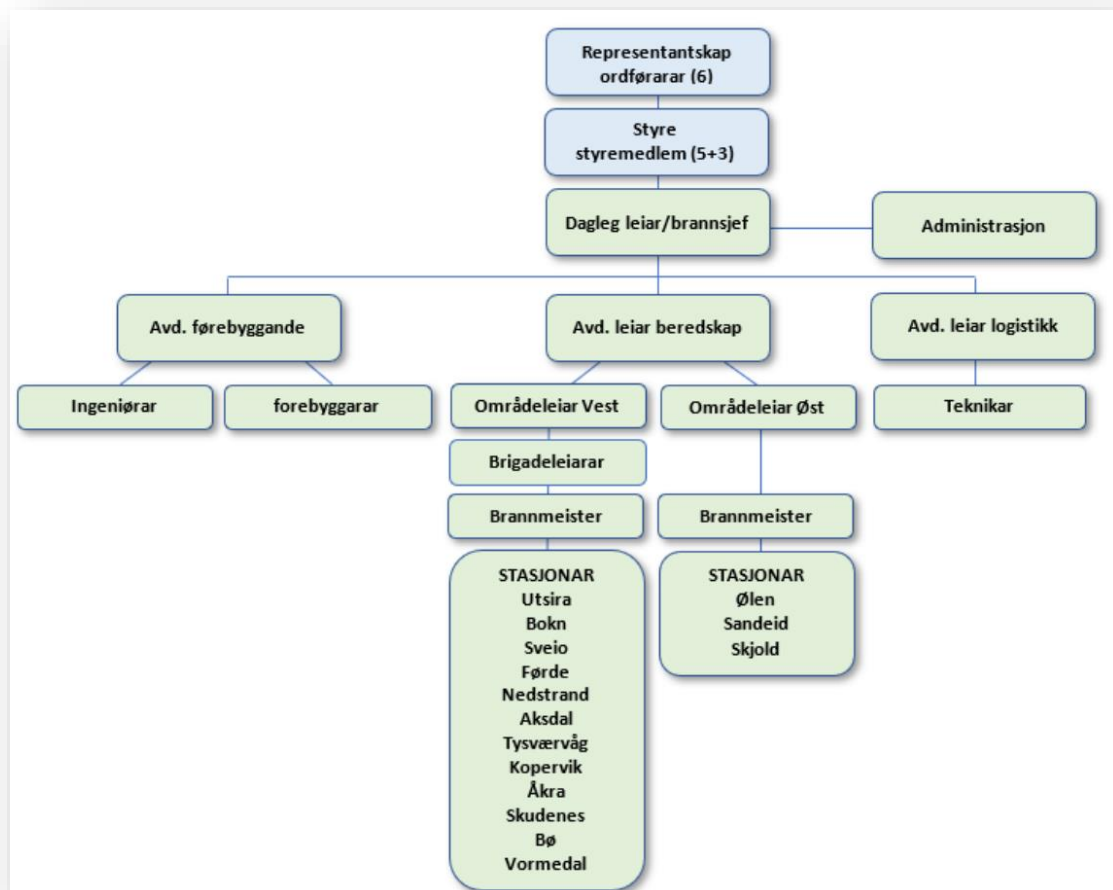
Visjonen skapar ein retning for selskapet og er ein framtidig og endeleg tilstand. Ein oppfylling av visjonen vil gje ei kostnadseffektivt brann- og redningsteneste gjennom smart og effektiv drift, delaktigheit i nasjonale løysingar, sal av konsept med meir.

## 2 NÅ-SITUASJON

### 2.1 Organisasjon

Haugaland brann og redning iks ble etablert i 2018 og har i perioden frem til i dag arbeidet med etablering av selskapet samtidig som vi har ivaretatt daglig drift.

Som følge av uttreden av flere eiere, har organisasjonen vår blitt redusert for å tilpasses dimensjoneringsgrunnlaget. I dag er organisasjonen slik:



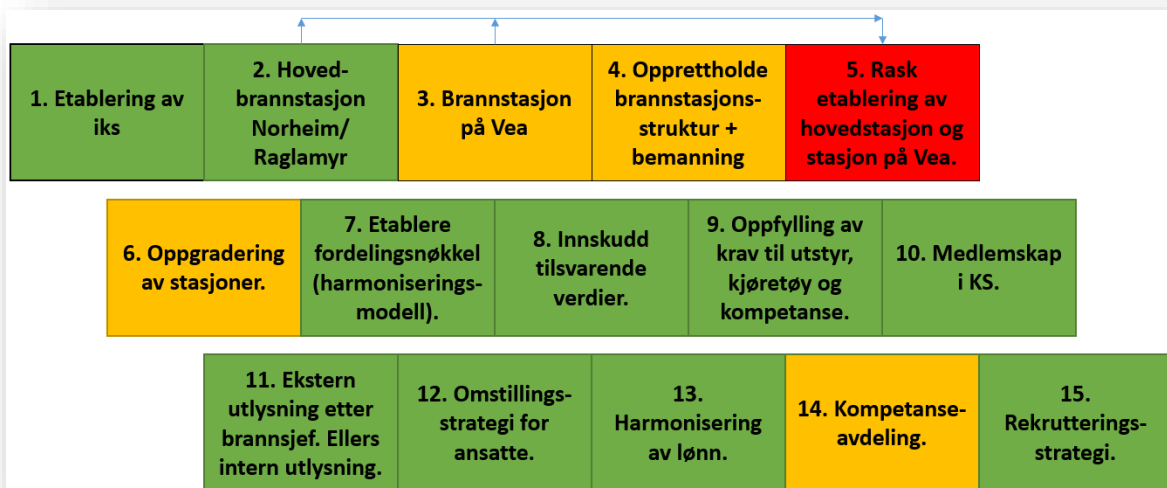
#### 2.1.1 ADMINISTRASJON OG LEDELSE

Haugaland brann og redning iks har ledelse og administrasjon tilpasset arbeidsomfanget og kompleksiteten. Minimum tre stillinger kreves for brannsjef/daglig leder, beredskapsavdelingens leder, og forebyggende avdelings leder. Organiseringen skal følge arbeidsmiljøloven, omstillingsstrategien, og oppgavens kompleksitet.

Kompetanse er høyt prioritert og inkluderer opplæring internt og eksternt, med mål om et eget kurs- og kompetansesenter. Opplæring på grunn- og mellomledernivå skjer internt, og dette gir kostnadsbesparelser. Det er også mål om å tilby tjenester til andre aktører for å øke beredskapsnivået.

Mål for ledelsen er å skape et godt arbeidsmiljø for å nå brannvesenets og eierens mål for selskapet. Vi har per 2023 innfridd de fleste mål sett i eier- og selskapsstrategien som ble fastsett ved etablering. De mål som står igjen har i hovedsak en avhengighet opp mot vedtak i eierkommunene.





### 2.1.2 FOREBYGGENDE AVDELING

Forebyggende avdeling har som mål å forhindre branner og ulykker gjennom risikoreducerende tiltak. De vil utvikle planer, samarbeid og gjennomføre tiltak for å redusere brannrisiko effektivt.

Tilsyn med næring og andre risikoobjekt er en sentral del av det forebyggende arbeidet der tilsynsfrekvensen for brannobjekter er basert på en risikovurdering. Dette gir forebyggende personell tid til å håndtere andre og viktige risikoområder.

Tilsyn med og feiing av fritids- og faste boliger vurderes ut fra behovet og er kartlagt for alle våre fyringsanlegg/objekt.

Fokus i det forebyggende arbeidet har skiftet fra kvantitet til kvalitet. Risiko- og sårbarhetsanalyser peker på hvilke områder forebyggende avdeling skal rette sitt fokus mot og på denne måten gjennomføre et målrettet arbeid for å redusere brann- og ulykkesskader.

Informasjonstiltak er sentralt i det forebyggende arbeidet og er avgjørende for å lykkes i å forebygge branner og andre ulykker.

Vi gjennomfører i dag forebyggende arbeid i tråd med en forebyggendeanalyse. Ressurser på avdelingen er fordelt på de ulike satsingsområdene.

### 2.1.3 BEREDSKAPSAVDELING

Beredskapstjenester tilpasses regionens behov basert på kartlagt risiko- og sårbarhet samt en beredskapsanalyse. Grunnberedskap inkluderer brannslukking, redning, førstehjelp, redning i trafikken og røykdykking. Spisset tjeneste tildeles nøkkelstasjoner.

Det er etablert ulike vaktordninger som følger dimensjoneringsforskriftens krav. Per i dag er det en brannsjefsvakt med to underliggende befalsvaktordninger. Stasjonene har alt fra vaktlagsordning og utrykningsledervakt til å ikke ha vaktordninger i det hele tatt.

Brannstasjoner plasseres for å oppfylle krav til utrykningstider basert på sted og risiko. Dagens stasjonsstruktur beholdes, med unntak av ny hovedbrannstasjon, kasernert stasjon på Karmøy og avvikling av Tysværvåg stasjon. Brannstasjonene må oppgraderes til de krav som Arbeidstilsynet setter. Per i dag er det kun Nedstrand stasjon og Skudeneshavn stasjon som innfrir kravene.

Det er i dag en utfordring med rekruttering på enkelte av stasjonene, noe som medfører høy utskiftning og vakanse i stillinger. Videre gjenspeiler ikke avdelingen samfunnet vedr. mangfold.

#### 2.1.4 LOGISTIKKAVDELING

HBR har etablert en egen avdeling for oppfølging av stasjoner, kjøretøy, utstyr og materiell. Med 15 brannstasjoner, ± 70 kjøretøy, mye utstyr som skal har periodisk kontroll og oppfølging, må det være et solid system som sikrer en høy oppetid.

En sentral oppgave for avdelingen er å følge opp Arbeidstilsynet sitt pålegg om ren og skitten sone og øvrige krav til godkjente lokaler.

Gjennom gode innkjøpsavtaler og profesjonelt arbeid med anskaffelser, vil synergier hentes ut økonomisk, kvalitativt og kvantitativt.

## 2.2 RISIKO OG SÅRBARHET

Det er den risiko og sårbarhet som vi har i regionen vår som skaper vår interne risiko og sårbarhet. Grunnen til dette er at vi dimensjonerer og organiserer våre tjenester inn mot det samfunn vi opererer i og hvor hendelser skjer.

### 2.2.1 YTRE RISIKO OG SÅRBARHET

Det er i arbeidet med rapporten Fremtidens brann- og redningstjeneste av juni-23, pekt på de fagområdene som vil være skape risiko og sårbarhet:

Demografi	Klima, miljø, helse	Sikkerhets-politikk	Samfunns-utvikling	Teknologi og grønt skifte	Sosiokulturelt og sosioøkonomisk
Urbanisering	Klimaendringer	Sikkerhetspolitikk og globalisering	Strammere offentlig økonomi	Digitalisering	Sosiokulturelt og sosioøkonomisk
Aldrende befolkning	Økt krav til bærekraft og klimatilpassing		Økt sektorisering, spesialisering og samarbeid	Nye kjemikalier	
Migrasjon og flyktninger	Økt risiko for pandemier		EU-harmonisering	Grønt industriløft	
Økt mangfold			Medielandskap kommunikasjon	Elektrifisering	

Disse områdene er ikke bare generelle, men også gjeldende for HBR. Sårbarheter i denne sammenheng er i samme rapport pekt på å være:

Uklar oppgaveportefølje	Myndighet ved håndtering av store hendelser	Forebyggende	110-sentralene	De menneskelige ressursene	Kunnskapsgrunnlag og erfaringslæring	Teknologi	Økonomi
Ikke tydelig hvilke oppgaver beredskapsstyrken skal utføre	Ikke dimensjonert for store og komplekse hendelser	Brannforebygging får ikke tilstrekkelig oppmerksomhet i andre sektorer	Beslutningsstøtte utnyttes ikke fullt ut, og fagkyndigheten er turt	Rekrutteringsutfordringer	Kunnskap og erfaringslæring deles i for liten grad	Krevende å utnytte «big data» og kunstlig intelligens	Noen brann- og redningsvesen er ikke i forskriftsmessig stand
Utfordringer knyttet til ROS-analyser	Deltidsledelse Mange oppgaver og lav stillingsandel	Grensegangen mellom bygg- og brannregelverket er uoversiktlig	Signalmengden inn til sentralene kan øke	Små fagmiljøer, liten tid til øving og opplæring	Manglende forskning på brannområdet	Utnytter ikke potensialet i teknologi for bedre forebygging og beredskap	Økonomisk byrde når spesialressurser benyttes utenfor eget ansvarsområde
Krevende å håndtere en endret oppgaveportefølje	Ingen kan ta over myndighet på regionalt eller nasjonalt nivå ved store hendelser	Mangelfull brannsikring av fredede bygninger i privat eie	Kostnadsutviklingen er høyere enn forventet	Stor andel personell uten formell kompetanse	Behov for mer læring etter branner	Krevende å finansiere anskaffelser og utvikling	Finansiering av tilsyn på farlig stoff-området
Økende bistand til helsevesen	Kapasiteter og kompetanse er ikke strategisk plassert	Brannforebyggende hjelpemidler ikke inkludert i hjelpemiddelsystemet	Samiokalisering av nødmedisentralene	Utfordringer knyttet til dagens kursportefølje og gjennomføring av kurs	Vanskelig å måle kvalitet i det forebyggende arbeidet	110-sentralene utnytter ikke potensialet i ny teknologi	Finansieringsmodellen for Nødnett er en byrde for mindre kommuner
Bistand til politiet er prinsipielt vanskelig	DSB Nasjonalt nivå er for lite myndighet	Ikke tilstrekkelig brannsikring av boliger til pleie- og omsorgsformål	eCall-tjeneste uten lovramme og finansiering	Oppfyller ikke forventning til mangfold		Økt digital sårbarhet og utfordring av personvernet	Manglende oversikt over kostnadene til brann- og redningsvesenene
For få felles øvelser mellom brann og politi		Brannforebyggeren (feieren) benyttes ikke på en effektiv måte		Endringer i lønns- og arbeidsvilkår			
For mange unødige automatiske brannalarmer (ABA)				Helse, miljø og sikkerhet (HMS)			
Forholdet mellom industriens egenberedskap og offentlig beredskap				Risiko for kreftsykdom hos brann- og redningspersonell			
Oppgaver og organisering i krise og krig							

## 2.2.2 INDRE RISIKO OG SÅRBARHET

Det er gjennomført en risiko- og sårbarhetsanalyse i 2023 som definerer satsingsområder og som beredskapsanalysen bygger på.

Risikoområder innad i HBR er:

- Beredskap:
- utrykningskjøring og kjøring til stasjon
  - røykdykking (inkl. øvelser)
  - brannsløkking/eksponering
  - arbeid på eller ved sjø, elv, vassdrag og vann
  - trafikk og redning
  - arbeid i høyden
  - helseoppdrag
  - politioppdrag (alene eller i samvirke)
  - farlig gods/cbrne/akutt forurensning
  - andre akutte oppdrag/redning

- Forebygging:
- kjøring i tjeneste
  - feiing og arbeid i høyde
  - tilsyn i bedrifter

- Annet:
- psykisk og psykososialt arbeidsmiljø i og på tvers av avdelinger
  - organisering, arbeidsordninger m.m.

Sårbarhetsområder kommer frem av SWOT-analyse, ref. kapittel 3.

## 2.3 SAMVIRKE OG SAMARBEID

For å nå målene fastsatt i strategi- og handlingsplanen, er et effektivt samarbeid med andre aktører med overlapping av ansvarsområder avgjørende. Samarbeid kan være utfordrende, spesielt når ressursene er begrensede, og prioriteringer må gjøres. Vårt fokus er på å etablere balanserte avtaler som sikrer felles måloppnåelse. Disse avtalene må være forankret og rutiner må innarbeides for å gjøre samarbeid til en naturlig del av hverdagen.

Potensielle samarbeidspartnere inkluderer helse- og omsorgstjenesten i kommunene, inkludert rus- og psykiatritjenester, eiendomsavdelinger i kommunene, tilsynsaktører i tilsynsgruppen, frivillige organisasjoner, høyskoler som Høyskolen på Vestlandet og andre kompetansemiljøer, samt aktører innen redningstjenesten, både offentlige, private og frivillige.

Haugaland brann og redning iks ble opprettet for å møte behovet for samarbeid, som blant annet begrunnes med følgende:

- a. Samarbeid kan forbedre tjenestekvaliteten og kompetansen ved å tilby større fagmiljøer, tiltrekke kompetente søkere, bygge spisskompetanse, redusere sårbarhet, sikre kontinuitet i arbeidet, tilby lederstøtte for komplekse hendelser, og gi forutsigbarhet i budsjettering og planlegging.
- b. Nasjonale brannstudier og dimensjoneringsforskrifter legger til rette for større enheter med enhetlige ledelsessystemer og flere lederstillinger.
- c. Eierne ønsker å effektivisere brannvesenet ved å samarbeide om støtteverktøy, rutiner, anskaffelser og felles ressurser.

I dag stilles høyere forventninger til brannvesenet av myndigheter, eiere og tredjeparter. Vi må tilpasse oss det raskt utviklende, komplekse og teknologiske samfunnet, levere informasjon før, under og etter hendelser, og møte økt evaluering og vurdering.

## 2.4 EIERSTYRING

Styret og administrasjonen mangler klarhet om målene og forventningene til eierne. Vi har ingen godkjent selskapsavtale. Eierstrategien følges ikke og ingen ny strategi er utarbeidet. Nye føringer for selskapet er ikke forankret. De ulike eierne gir signaler om ulike forventninger innenfor økonomi, stasjonsdrift, overholdelse av lover og forskrifter, og selskapets intensjoner. Beredskapsanalyse trinn 2 er ikke godkjent og det er signalisert om at trinn 1 skal behandles på nytt. Fordelingsnøkkelen samsvarer ikke med eierskapet, og det er uoverensstemmelser mellom vedtak i representantskapet og kommunestyrene.

Eiere, styre og ansatte trenger forutsigbarhet for å etablere og drive et brann- og redningsvesen av god kvalitet, men innenfor nøkterne rammer. Denne forutsigbarheten er ikke til stede i dag. Vi trenger at eierkommunene støtter selskapet gjennom sitt eierskap der forankring av en felles plattform må skje i kommunestyrene. Vedtak må sikre stø kurs og det må unngås i størst mulig grad omkamper som sliter selskapet i stykker.

## 2.5 ØKONOMI

Selskapet opererer mer kostnadseffektivt enn alternativet med hver kommune for seg, noe som er dokumentert internt, men også av uavhengig ekstern part.

Det er behov for klarhet om forventningene til økonomiske synergier fra eierkommunene. Våre kostnader er hovedsakelig knyttet til faste utgifter som lønn og drift, og det er begrenset potensial for stordriftsfordeler på dette området. Det kan oppleves som om forventningene ikke samsvarer med handlingsrommet. Å gjøre større endringer i strukturen krever en eierstrategi og et solid fundament, som vi for tiden mangler.

Det må etableres rutiner for rammestyling som samsvarer med hva som er mulig innenfor gjeldende handlingsrom. Større strukturelle endringer må skje i samarbeid med eierne og ikke pålegges som et krav.

## 2.6 KOMMUNIKASJON, OMDØMME OG PROFILERING

Selskapet har i dag ikke lykkes godt nok med sin kommunikasjon der omdømmet er blant deler av eierne slitt. Det er utfordrende å nå ut med informasjon som er basert på fakta og som lett kan forstås og benyttes inn mot det politiske arbeidet.

Behovet for informasjon er som regel større enn det som et selskap klarer å levere. Av den grunn er det viktig at HBR tidlig legger til grunn regelen om at det er en gjensidig plikt i å gi informasjon som det å søke informasjon.

Interessenter for informasjon er:

- De ansatte i HBR (inkl. styret).
- Eierne av selskapet.
- Samarbeidspartnere/samvirkeaktører.
- Innbyggere.
- Presse og media.

Vi benytter i dag ulike flater for formidling av informasjon, herunder:

- Interne møter og treffpunkt
- Sosiale medium (hjemmeside og Facebook)
- Database/app/intranett
- Diverse internkommunikasjon via e-post, sms, messenger m.m.
- Pressemeldinger

Valg av metode vil være bestemmes ut fra målgruppa, viktighet og type informasjon.

Profilering for HBR har som formål å bli sett av de som vi ønsker skal se oss. Dette er for å skape en identitet og et omdømme som skal gjøre til at vi mer effektivt kan nå den visjon og de mål som er satt for selskapet. Profilering omfatter:

- Identifisering, herunder
  - o Uniformering
  - o Logo og grafikk til bruk på nettsider, brevark med mer.
  - o Generelt uttrykk ved annonsering, visittkort, i brosjyrer med mer.
  - o Uttrykk på kjøretøy
- Omdømmebygging, herunder
  - o Fokus på de verdier HBR bygger på.
  - o Samfunnsengasjementet og viktighet av dette.
  - o Resultater som oppnås.

## 3 ANALYSE

### 3.1 SWOT-ANALYSE

En enkelt analyse av de styrker, svakheter, muligheter og trusler vi har som følge av interne og eksterne påvirkningsfaktorer for selskapet er vurdert. Analysen bygger på nå-situasjon som beskrives i kapittel 2.

#### STYRKER

Tilstedeværelse: Som brann- og redningsvesen er vi hverdagsberedskapen til eierkommunene der vi er tilgjengelig 24/7 hele året gjennom god og forutsigbar beredskap.

Kompetanse: HBR gir gode tjenester innenfor fagområdene og i tråd med lov og forskrift. Som følge ansatte som har tverrfaglig bakgrunn, har selskapet mye kompetanse og et stort volum av ressurser.

Robusthet: Gjennom hele etableringsfasen har vi klart å levere primærtjenester, selv med de utfordringer som har vært. Dette viser at vi har ansatte som er dedikerte og står opp for selskapet.

Samvirke: Det er godt samarbeid med andre samvirkeaktører som politi, helse og andre brann- og redningsvesen.

Fagmiljø: Som følge av et stort dimensjoneringsgrunnlag er det et fagmiljø som i sum har høy kompetanse, men også der vi har og vil få mulighet til å etablere spisskompetanse.

Lovkrav: Som følge av at selskapet har lovpålagte oppgaver og skal dimensjoneres etter nøkkeltall, vil organisering og dimensjonering være relativt forutsigbar.

Omdømme: Brann- og redningsvesen har et godt omdømme blant innbyggere og samvirkeaktører.

Lokalkunnskap: Som følge av dimensjoneringskrav har selskapet særdeles god lokalkunnskap gjennom våre ± 250 ansatte.

Rekruttering: Vi har fordel med å rekruttere dyktige medarbeidere som følge av størrelse på selskapet og et stort fagmiljø.

#### SVAKHETER

Selskapsavtale: Selskapet har ikke en godkjent selskapsavtale og det er utfordrende å få på plass en ny avtale som sikrer en god og solid plattform å bygge videre på.

Eierstrategi: Selskapet har ikke en eierstrategi som er i samsvar med de føringer eierne gir gjennom signal i eiermøter og vedtak i representantskap og kommunestyre.

Eierstyring: Eierstyring er utfordrende der forhandlinger skjer utenfor formelle fora. Vedtak gjøres som strider mot selskapsavtale, tidligere vedtak og intensjoner med selskapet. Det er en usikkerhet om selskapsmålet til eierne og hvordan målet skal nås.

Samarbeid: Slitasje i regionsamarbeidet medfører at selskapet presses fra flere hold. Videre er det en usikkerhet rundt samarbeidsform og -struktur.

Økonomi: Det er økonomiske rammer som medfører at selskapet ikke kan levere de tjenester som de er etablert for å levere. Flere stillinger holdes vakant, innkjøp er stoppet og stillinger holdes vakant.

Omdømme: Vi har et omdømme blant eierne som preges av manglende tillit. Dette gjør til at informasjonskanalene og kommunikasjon ikke fungerer slik som det burde.

- Størrelse: Selv om en styrke er at vi har et fagmiljø, er det likevel en svakhet i at dette er for lite. Samarbeid i hele regionen vil være en vinn-vinn-situasjon.
- Synlighet: HBR er ikke så synlige som mulighetene gir oss. Dette kan være en årsak til at vi ikke har den støtte som vi kunne hatt hos våre eiere.
- Drivkraft: Det er ikke en felles drivkraft for eiere, styre og selskap. Det er ikke «oss», men «de». Det er ikke et felles mål som er forankret i de ulike fora.
- Risiko/tiltak: Den risiko og sårbarhet som vi har i regionen er større enn det som selskapet er dimensjonert for. Selskapet innfrir heller ikke de forventninger som myndighetene har i rapport om Fremtidens brannvesen av juni-2023.

## **MULIGHETER**

- Kompetanse: HBR har høy kompetanse på mange områder. Denne kompetansen kan brukes inn mot et kompetansesenter eller kompetanseavdeling. Dette vil igjen medføre vekst i kunnskap og det kan være et inntjeningspotensial for selskapet. HBR bør ha et mål om å være en kunnskapsbank som andre søker til når det søkes kunnskap.
- Samarbeid: Det er mye ressurser i regionen som grenser opp til våre fagområder. Det er et uforløst potensial i å etablere mer samarbeid fremfor å satse på egne tiltak.
- FoU: HBR har et samarbeid i ulike FoU-prosjekt inn mot forskningsmiljø. Dette bør utvides for å heve egen kompetanse og for å bli en interessant aktør inn i FoU-miljøet.
- Samfunn: HBR har en mulighet i å være i fremre rekke med tanke på samfunnsutviklingen. Dette gjelder spesielt innenfor forebyggede tjenester, men også innenfor nye tekniske tjenester.
- Samvirke: Det bør etableres enda bedre samarbeid mellom brann- og redningsvesen i regionen da alle moment som ble kartlagt i 2015 og som kommer frem av rapport om Fremtidens brannvesen av juni-2023, tilsier at løsningen på å møte fremtidens utfordringer, er samarbeid.
- Vi når ikke målene våre alene i et komplekst samfunn der ansvar og oppgaver er på tvers av avdelinger, kommuner og det private og det offentlige.
- HBR skal søke kostnadseffektive løsninger og plikter derfor å søke samarbeid med andre brannvesen. Samarbeid er gir ikke bare muligheter, men er nøkkelen for å lykkes.
- Et felles brannvesen på Haugalandet er det som gir best effekt med tanke på fagmiljø og leveranse av tjeneste. Dette vil også være det økonomisk beste alternativet.

## **TRUSLER**

- Politikk: Det er politiske føringer som utfordrer eierne og påvirker eierstyringen. Uten oppdatert selskapsavtale, eierstrategi og en god forankring av mål, har vi ikke en plattform å bygge selskapet på.
- Omdømme: Vi har en omdømmeutfordring blant deler av våre eierkommuner, noe som medvirker til de politiske føringene som blir gjort. I hovedsak handler dette om økonomi.

- Økonomi:** Ved å ikke levere grunnleggende tjenester som følge av manglende rammer, etableres det misnøye nedover i organisasjonen og det pekes på at etableringen ikke har lyktes med det som var intensjonene.
- Forventning:** Det oppleves som at forventningene fra eierne ikke er i samsvar handlingsrommet. Forventninger til synergier har endret seg fra oppstart og frem til dags dato.
- Rekruttering:** På noen stasjoner er det utfordrende å rekruttere som følge av demografi, krav fra myndigheter til fysikk og helse, utrykningstider m.m.
- Disse forholdene medfører også at vi har en høy utskiftning av mannskap med de kompetansekostnader dette medfører.
- Organisering:** større organisatoriske endringer kan være en trussel for selskapet på flere måter. Endringer er nødvendige av flere grunner, mellom annet at organisasjonen må tilpasses den størrelse og omfang som er gjeldende til enhver tid. Samtidig må endringer forstås og være logiske.
- Usikkerhet:** Usikkerhet om selskapets videre drift preger de ansatte og vi mister verdifull kompetanse der mange er jobbsøkende.

### 3.2 INTERESSEANALYSE

**Formål:** I utvikling av en strategi for selskapet er det nødvendig å kjenne til hvilke grupper eller enkeltpersoner som har interesse i eller påvirker selskapets virksomhet. Forstår vi interessentenes behov og forventninger, kan HBR som selskap tilpasse sin virksomhet for å imøtekomme dem effektivt.

**Metode:** Interesseanalysen tar utgangspunkt i de grupper og individ som vi har hatt, har og vil komme til å ha kontakt med i vårt virke. Dette systematiseres ved å skjematiskere:

- Interessent
- Type interesse
- Viktighet for HBR (1-5)
- Viktig for interessenten (1-5)
- HBR sin innflytelse overfor interessenten (1-5)
- Interessenten sin innflytelse overfor HBR (1-5)
- Tiltak overfor interessenten(e)

**Kartlegging:**

Interessent	Type	Viktighet for HBR 1-5	HBRs viktighet for interessent 1-5	HBRs innflytelse 1-5	Interessents innflytelse 1-5	Sum
Politi	Samvirke-aktører	5	5	3	4	17
Helseforetak/ambulanse		5	5	3	3	16
Brann		5	5	3	3	16
Sivilforsvar		3	4	3	2	12
Frivillige beredskapsorg.		3	4	3	1	11
Forsvaret		2	1	1	1	5
Heimevernet		2	1	1	1	5
Redningsselskapet		4	2	1	1	8
Kommunal kriseledelse		5	5	3	4	17
Statsforvalter (mtp beredskap)		3	3	3	4	13



DSB (mtp beredskap)		4	4	3	5	16
Norsk hydro, Karmøy	Næring	4	3	1	2	10
Equinor, Tysvær		3	2	1	1	7
Haugesund lufthavn		2	4	3	1	10
Statens vegvesen (tunnel/veg)		3	3	2	4	12
Næring generelt, særskilt objekt		4	4	4	3	15
Leverandører		4	4	4	3	15
Annen næring		2	3	3	2	10
Offentlige institusjoner		3	3	3	2	11
Representantskap		Eiere	5	4	5	5
Kommunestyret	5		4	2	5	16
Formannskapet	5		4	2	4	15
Kontrollutvalg	2		2	1	2	7
Eierutvalg	5		5	4	5	19
Kommunedirektører	4		4	3	4	15
DSB (mtp forvaltning)	Myndigheter	5	2	3	5	15
Brann- og redningsskolen		5	2	3	2	12
Justis- og beredskapsdep.		4	1	1	4	10
Statsforvalter (mtp forvaltning)		3	2	3	3	11
Arbeidstilsynet		4	2	2	5	13
Haugesund avis	Presse og media	4	4	1	3	12
Grannar		3	3	1	2	9
Bygdabladet (Tysvær)		3	3	1	2	9
Vestavind (Sveio)		3	3	1	2	9
Karmøynytt		3	3	1	2	9
TV-Haugaland		2	2	1	2	7
Radio Haugaland		2	2	1	2	7
Riksmedia		1	1	1	2	5
Publikum/innbyggere	Samfunnet for øvrig	5	3	3	3	14
Høyskolen på Vestlandet		4	4	3	3	14
Forulykkede		5	5	5	2	17
Samfunnsbedriftene	Interesseorganisasjoner	5	3	2	4	14
Arbeidstakerorganisasjoner		4	2	1	3	10
Interesseorganisasjoner		3	3	2	2	10
Norsk brannvernforening		2	3	3	2	10
Ansatte	Internt i organisasjonen	5	5	5	5	20
Ledelsen		5	5	5	5	20
Tillitsvalgte		5	5	3	4	17
Verneombud		5	5	2	4	16
AMU		4	4	4	4	16
Styret		5	5	4	5	19

Tabellen må leses:

Høy verdi: Interessenten er viktig, og forholdet må holdes vedlike.

Lav verdi: interessenten må vurderes opp mot kartlagt viktighet og eventuelle tiltak må iverksettes.

Sammenligning: Tiltak må vurderes ut fra «likhetsforholdet» mellom HBR og interessenten. Stor forskjell kan indikere på at tiltak ikke skal iverksettes (eksempelvis myndighet vs HBR).

Tiltak som blir iverksatt gjennom strategiarbeidet må settes opp mot strategimål.

Oppsummert: **Samvirkeaktører**. Det er naturlig at det er en sterk avhengighet mellom samvirkeaktørene i all den tid at vi har et beredskapsprinsipp som heter samvirke. Vi skal og må ha et tett samarbeid før, under og etter hendelser og vi må forebygge sammen.

Det er viktig å være i posisjon der vi i dag har fast plass i samvirkestrukturen i Rogaland (topplederutvalget, operativt utvalg, forebyggende utvalg og øvelsesutvalget). Disse posisjonene har vi som en konsekvens av kompetanse og størrelse.

Også inn mot statens beredskapsressurser er det en gjensidig avhengighet. I dag er vi en del av lederstøtten til DSB ved skogbrann, vi har fast plass i fylkesberedskapsrådet og i Lokal redningsledelse (LRS). Dette er viktige posisjoner for å påvirke og for å ha et godt nettverk til den dagen vi får den «store hendelsen».

Vi scorer lavt på avhengighet overfor frivillige organisasjoner, forsvar og heimevern. Dette vurderes som naturlig og vi har vårt treffpunkt i LRS og Fylkesberedskapsrådet.

**Næring**. Som tilsynsetat er det naturlig å ha stor avhengighet overfor næring generelt og særskilte brannobjekter spesielt. Det er av stor viktighet at det er en tillit mellom næring og HBR og vi må derfor fremstå med tyngde og innimellom autoritet. Likebehandling, løsningsorientert og forutsigbar er tre nøkkelord i denne sammenheng.

Norsk Hydro scorer relativt høyt som følge av felles beredskapsløsninger (røykdykkeranlegg og samband). Equinor er i større grad selvstendige på beredskapsløsninger.

**Eiere**. Det er avgjørende at eierforholdet overfor HBR fungerer med gjensidig tillit og gode relasjoner. Det må også erkjennes at selv om vi har formelle forum vil mye av vår drift påvirkes gjennom uformelle samtaler, møter og signaler.

**Myndigheter**. Her vil avhengigheten være skjev der myndighetene naturlig nok har større innflytelse overfor HBR enn det som er tilfelle den andre veien. Det er likevel viktig å være en aktiv aktør og delta i høringer, møter og andre treffarenaer når anledningen byr seg. All erfaring viser at dette fungerer i praksis.

Vi deltar i dag i ulike prosjekt som DSB er ansvarlige for overfor departementet eller Stortinget. Dette gir HBR muligheter for påvirkning og det gir verdifull kompetanse tilbake til egen organisasjon.

**Presse og media**. Selv om de har ulik score, vil det være naturlig å vurdere presse og media likt. Vi har i ulik grad lyktes med vår kommunikasjon gjennom presse og media og vi bør derfor vurdere en revidering av kommunikasjonsstrategi.

**Samfunn**. Hele vår eksistens baseres på samfunnet og dets sårbarhet overfor branner og ulykker. Vi skal overfor publikum, næring og spesielt sårbare grupper utøve forebyggende virksomhet og bistå med slokking og redning når ulykken inntreffer. Av denne grunn må HBR sin relasjon til publikum være god. Et godt omdømme bidrar til å skape en arena for konstruktiv kommunikasjon som igjen vil være forebyggende.

Overfor Høyskolen på Vestlandet er det et potensiale for å øke vårt samarbeid. Norske brann- og redningsvesen skal være kunnskapsbaserte, og FoU vil i denne sammenheng være avgjørende for å møte dagens og fremtidige utfordringer.

HBR bør være et naturlig samlingspunkt og den aktøren som spørres når kunnskap skal formidles/utvikles. I dag har vi et samarbeid med HVL (veiledere og partner i Dynamic), Rise/Fric (evaluator av sentersatsingen), Nibio (partner i EU-prosjektet Fire Res) og Norsk forskningsråd (evaluator av søknader).

**Interesseorganisasjoner.** Samfunnsbedriftene har stor innflytelse på HBR, både som arbeidsgiverorganisasjon, men også som kanal ut til myndigheter. Ellers er det viktig med engasjement i de ulike organisasjonene som vi har innenfor bransjen. Per i dag har vi i liten grad involvering utover styrerepresentasjon i Brannvernforeningen (vara) og deltaking i Norsk brannbefalsforbund.

**Internt.** Det er naturlig at vår leveranse er avhengig av den interne organisasjonen og arbeidsmiljøet, kunnskapen, metodikken og leveransen for øvrig som vi har blant våre ± 270 ansatte.

### 3.3 BÆREKRAFTSANALYSE

**Formål:** Som brann- og redningsvesen har vi en viktig samfunnsrolle og vil kunne påvirke samfunnets bærekraft gjennom vårt arbeid med forebygging og beredskap. Vi har en plikt, men også en egeninteresse i at vi i sammen lykkes med å nå de 17 bærekraftsmål som er definert av FN.

Bærekraftsmålene og tiltakene for å nå disse vil være en naturlig del av strategiarbeidet for selskapet.

**Metode:** Bærekraftsanalysen tar utgangspunkt i FNs bærekraftsmål og gjennomføres i følgende trinn:





1. Etabler en beskrivelse av HBR som selskap ut fra lovkrav, oppgaver som skal løses på vegne av eiere og forventninger fra interessenter.
2. Gjennomfør en analyse for å identifisere de viktigste utfordringene, men også mulighetene, knyttet til bærekraft (miljø, sosiale og økonomiske forhold).
3. Vurder kartleggingen i punkt 2 opp mot FNs 17 bærekraftsmål og prioriter disse opp mot de som er mest relevante for HBR.
4. Legg frem forslag til mål og tiltak som sees i sammenheng med strategien for selskapet, jf. kapittel 3.1 og 3.2.

#### 1. Beskrivelse av HBR og bærekraft



#### 2. Analyse

#### 3. Relevante mål

*HBR støtter FNs bærekraftsmål. Vi har prioritert 8 (10) bærekraftsmål der vi tror vi kan ha størst innvirkning og hvor vi søker å bidra positivt. Hvert år vil vi gjennomgå denne prioriteringen for å sikre at målene er i tråd med overordnede mål, handlingsplaner og vesentlige arbeidsområder for HBR.*

<p><b>3</b> GOD HELSE OG LIVSKVALITET</p> 	<p>Vi vil bidra til å sikre god helse, trygge arbeidsplasser og fremme god livskvalitet for våre ansatte</p> <p>Vi skal bidra til å minimere skader og dødsfall på ulykkeskader, og bidra til å redusere sykdom og død som følge av farlige kjemikalier og forurenset luft (vann og jord).</p>
<p><b>8</b> ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST</p> 	<p>Vi skal ha forsvarlig og nøktern drift av selskapet gjennom fornuftig og smart bruk av ressurser og teknologi.</p> <p>HBR skal tilby anstendig arbeid og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for selskapets ansatte. Dette inkluderer opplæring og utstyr som bidrar til å minimere risikoen for skader og helseproblemer for brann- og redningsarbeidere.</p> <p>Vi skal kjøpe lokalt og støtte økonomisk vekst i lokalsamfunn der det er økonomisk forsvarlig for HBR.</p>
<p><b>9</b> INDUSTRI, INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR</p> 	<p><i>Vi skal bygge og drifte et robust og moderne brann- og redningsselskap for kommunene og regionens innbyggere.</i></p> <p>Dette skal vi gjøre gjennom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utvikle og vedlikeholde en robust nødberedskaps-infrastruktur for rask respons i nødsituasjoner.</li> <li>- Fremme innovasjon ved å ta i bruk ny teknologi og metoder for raskere og mer effektiv nødhåndtering.</li> <li>- Tilby faglig kvalitative tjenester og infrastruktur av høy kvalitet</li> <li>- Effektiv bruk av ressurser og bruk av rene og miljøvennlige teknologier og løsninger i vårt oppdrag/arbeid.</li> <li>- Samarbeide med lokale myndigheter for å planlegge og utvikle infrastruktur som er nødvendig for å håndtere nødsituasjoner.</li> <li>- Aktivt bidra til bruk av forskning og innovasjon for å best mulig forebygge brann og ulykker i samfunnet, med ekstra fokus på høyrisikoområder.</li> </ul>
<p><b>11</b> BÆREKRAFTIGE BYER OG LOKALSAMFUNN</p> 	<p>Vi skal bidra til å gjøre vårt lokalsamfunn trygt og sikkert for innbyggere gjennom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontinuerlig forbedre vår evne til å håndtere nødsituasjoner i vårt lokalsamfunn gjennom å utvikle og trene mannskaper for å raskt respondere på branner, naturkatastrofer og andre nødsituasjoner.</li> <li>- Sikre og trygge samfunnet ved å samarbeide godt med andre lokale myndigheter med forebyggende tiltak.</li> <li>- Bidra til reduksjon i antall dødsfall og antall personer som rammes av ulykker og katastrofer, og minske de direkte økonomiske tapene som følge av slike ulykker/katastrofer, med vekt på å beskytte personer i utsatte situasjoner</li> <li>- Bidra til å øke bevisstheten om brannsikkerhet og nødberedskap i samfunnet gjennom informasjon og opplæring om brannforebyggende tiltak og hvordan befolkning bør reagere på nødsituasjoner.</li> <li>- Benytte de mest miljøvennlige slukkingsmidler og energieffektive utstyret som er tilgjengelig</li> <li>- Samle data om brann- og nødsituasjoner og bidra til FoU for forebyggende tiltak</li> </ul>

<p><b>12</b> ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON</p> 	<p><i>Vi skal bidra til bærekraftig bruk av ressurser, redusere avfall, bidra til ansvarlig håndtering av kjemikalier og avfall, og etterspørre bærekraftige produkter for å bekjempe klimaendringer og konsekvenser av dem.</i></p> <p><i>Dette skal vi gjøre ved å</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>etablere bærekraftige praksiser som å redusere energiforbruk i bygg, bruke mer energieffektive apparater og transportmidler, og redusere avfall gjennom resirkulering og avfallshåndtering.</i></li> <li>- <i>Være en bevisst forbruker av ressurser og materiell, kjøpe brukt der det lar seg gjøre, ta vare på ting, og lære opp personell om viktigheten av ansvarlig forbruk</i></li> <li>- <i>Vurdere risiko for miljøskader i forbindelse med branner og ulykker (utslipp av kjemikalier og forurensing)</i></li> <li>- <i>Redusere avfallsmengden gjennom større grad av materialgjenvinning og ombruk</i></li> <li>- <i>Stille krav til miljø ved utlysning av anskaffelser</i></li> <li>- <i>Støtte FoU av ny teknologi og metoder som kan forbedre nødhåndtering og beredskap.</i></li> <li>- <i>Rapportere på bærekraft og miljø til eiere og samfunn.</i></li> </ul>
<p><b>13</b> STOPPE KLIMAENDRINGENE</p> 	<p>Vi skal bekjempe klimaendringer og deres virkninger da klimaendringer kan føre til hyppigere og mer alvorlige naturkatastrofer og ekstreme værhendelser.</p> <p>Dette skal vi gjøre gjennom å:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utvikle beredskaps- og nødhåndteringsplaner som tar hensyn til økende klimarelatert risiko.</li> <li>- Ta i bruk innovasjon og teknologi som kan forbedre vår evne til å håndtere klimarelaterte nødsituasjoner (droner, varslingssystemer og datadrevet beslutningsstøtte).</li> <li>- Bidra til å øke befolkningens bevissthet om klimaendringers påvirkning på risiko for brann og andre naturkatastrofer.</li> </ul>
<p><b>15</b> LIVET PÅ LAND</p> 	<p>Vi vil bidra til beskyttelse, gjenoppretting og bærekraftig forvaltning av økosystemer på land for å bevare biologisk mangfold og sikre et bærekraftig miljø gjennom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bidra til skogbrannforebygging ved å overvåke skog- og naturområder, utføre kontrollerte brenninger og implementere brannforebyggende tiltak for å beskytte skoger og bevare økosystemer.</li> <li>- Foreta miljøvurderinger av egne operasjoner og aktiviteter for å identifisere potensielle negative miljøpåvirkninger.</li> <li>- Minimere vår egen miljøpåvirkning ved å redusere bruk av ressurser som kjemikalier, vann og drivstoff der det er forsvarlig, samt benytte mest mulig miljøvennlig utstyr.</li> </ul>
<p><b>17</b> SAMARBEID FOR Å NÅ MÅLENE</p> 	<p>Vi skal styrke samarbeidet for å nå FN's bærekraftsmål gjennom å:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Samarbeide tett med andre nødetater som politi, helsevesen og nødhjelpsorganisasjoner for å forbedre samordningen av responsen på nødsituasjoner og naturkatastrofer.</li> <li>- Samarbeide med ulike samfunnsgrupper og frivillige organisasjoner for å styrke den lokale beredskapen og responsen gjennom å utvikle felles beredskapsplaner, koordinere opplæring og øvelse og engasjere lokalsamfunnet i beredskapsarbeidet.</li> <li>- Delta i internasjonale samarbeids- og FoU initiativ for brann- og katastrofehåndtering</li> <li>- Delta i kunnskapsdeling og opplæringsaktiviteter for å styrke kompetansen til nødhjelpspersonell og samfunnet generelt for å bidra til å bygge kapasitet og forberede beredskapen.</li> </ul>

<p><b>4</b> GOD UTDANNING</p> 	<p>Vi skal tilby kvalitetsopplæring og trening for personell for å sikre at de har nødvendige ferdigheter og kompetanse for å håndtere ulike nødsituasjoner effektivt og trygt.</p> <p>Vi støtter også bærekraftsmål 4 ved å tilby opplæring og informasjon til samfunnet.</p>
<p><b>5</b> LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE</p> 	<p>Vi skal jobbe for å sikre at rekrutteringsprosesser er åpne, inkluderende og ikke-diskriminerende slik at vi kan bidra til å øke mangfoldet blant personalet, og gi like muligheter for begge kjønn å jobbe i HBR.</p> <p>Vi skal arbeide for å sikre at kvinnelige ansatte har like muligheter for avansement og karriereutvikling som menn.</p> <p>Våre eierkommuner har fokus på kvinnelig styrerepresentasjon, og setter krav tom at begge kjønn skal være representert med minst 40% i styret.</p>

## 4. Satsinger

### 3.4 STRATEGISKE ALTERNATIV

Styrker og svakheter samt muligheter og utfordringer er kartlagt i kapittel 3.1 og må vurderes opp mot analyse for bærekraftsmål og analyse av våre interessenter. Dette gir en oversikt over de strategiske alternativene vi har inn mot endelige selskaps- og strategimål for Haugaland brann og redning iks.

Strategiske alternativ (prioritert rekkefølge):

1. Ansatte som ressurs må verdsettes og det må jobbes at hver enkelt ansatt har en høy stolthet i å representere Haugaland brann og redning iks. I en krevende omstilling som venter oss i forbindelse med etablering av Raglamyr og Veia, men også inn mot de forventninger som eierne har til selskapet med krav om innsparinger, vil dette arbeidet være særdeles viktig.

Ansvar HBR vs interessent:



2. Selskapet må legge til rette for og påvirke på en slik måte at det etableres en stabil drift som sikrer at intensjonene med selskapet innfris, herunder rammebetingelser/eierstrategi, eierstyring, kommunesamarbeid m.m.

Ansvar HBR vs interessent:



3. Selskapet sin usikkerhet må reduseres, noe som er en forutsetning for å lykkes med å hente ut gevinsten av samarbeidet med et felles brann- og redningsvesen. Det må jobbes med etableringen av en «vi»-følelse der vi skal lykkes i sammen.

Ansvar HBR vs interessent:

HBR

HBR

4. Det må utarbeides en kommunikasjonsplan/-strategi som bygger på erfaringer for selskapet 2018-2023, og som imøtekommer det informasjonsbehov som etterspørres. Vi erkjenner at vår kommunikasjon frem til i dag ikke er god nok i all den tid at vi ikke når frem med riktig beslutningsgrunnlag for eiere. Videre er informasjon til ansatte krevende med utgangspunkt i måten et deltidsbrannvesen er organisert på.

Overfor presse og media vurderes det til å være et potensiale i å bli mer synlig, både i leveranse av fag, men også inn mot drift og organisasjon.

Ansvar HBR vs interessent:

HBR Eier

HBR

HBR

5. Det er en nasjonal føring om at brann- og redningsvesen skal være kunnskapsbasert. Kunnskap medfører at vi velger kostnadseffektive løsninger, reduserer tap av verdier i innsats, utøver forebyggende tjeneste inn mot der dette har størst effekt m.m.

Vi skal være et naturlig sted å søke kunnskap og skal være det brannvesenet som velges i forbindelse med tiltak innenfor innovasjon og FoU.

Det skal etableres et kompetansesenter for å få inn kunnskap, men også for å være leverandør.

Ansvar HBR vs interessent:

HBR

HBR

HBR Næring

HBR

6. Det er et krav i lov og forskrift om å inngå samarbeid med andre aktører i samfunnet for å utnytte felles ressurser på en mest mulig effektiv måte. Dette skal foretrekkes fremfor å etablere egne (duplikate) ordninger.

Ansvar HBR vs interessent:

HBR Næring

HBR

HBR

HBR

7. Sikre en bærekraftig og forsvarlig drift etter definerte bærekraftsmål.

Ansvar HBR vs interessent:

Vi må ha inn de praktiske oppgavene som skal løses:

- Brannstasjoner
- Hovedstasjon
- Innbemanning og omstilling

Alternativene må vurderes når vi har eierstrategien på plass. Videre skal målene tilpasses bærekraftsanalysen.

(visjon – utfordre styret på dette)



## 4. Referanser og Vedlegg

### 4.1 REFERANSER

- a) Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver av 14. juni 2002.
- b) Forskrift om brannforebygging av 17. desember 2015.
- c) Forskrift om organisering, bemanning og utrustning av brann- og redningsvesen og nødmeldesentralene av 01.03.2022.
- d) Selskapsavtale for Haugaland brann og redning IKS.
- e) Eierstrategi for Haugaland brann og redning IKS av 2017
- f) Prosjektrapport - Felles brannvesen for 9 kommuner i Nord-Rogaland og Sunnhordland av 2. oktober 2015.
- g) Brannstudien av desember 2013.
- h) Stortingsmelding 10 - Risiko i et trygt samfunn av 9. desember 2016
- i) NOU 2012:4 - Trygg hjemme, brannsikkerhet for utsatte grupper av 30. januar 2012.
- j) Regjeringsrapport: Fremtidens brann- og redningsvesen – Helhetlig gjennomgang av brann- og redningsområdet, juni 2023.

### 4.2 VEDLEGG