**BRANN- OG REDNING 2021**

**PLAN FOR SAMHANDLING OG SAMORDNING: STATUS – BEHOV -TILTAK- GJENNOMFØRING. Status pr 16.06.21**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Utarbeide komplett rutineverk** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Status per 20.03.21**  Sunnfjord brann og redning har p.t. oppdatert/ferdigstilt totalt ca. 30 rutinar for eininga, som ligg i kommunen sin dokumentstyringsmodul kva gjeld å sikre fungerande kommunikasjonskanal/tilgangar for deltidsmannskapa).  Å oppdatere/ferdigstille rutineverk er eit løpande arbeid. Tilsvarande gjeld arbeidet med å vurdere kva for rutinar ein har behov for. Oversiktene som her nyttast er følgjeleg ikkje uttømmande.  Det presiserast at ferdigstilte rutinar skal etterlevast av alle, også leiinga. | **Avdekt behov:**  Gjennom analysen til PwC og gjennomgang av eksisterande rutinar er det avdekt behov for å utarbeide rutinar for følgjande:  -Vaktordning i ferie/ ved risiko for lågt oppmøte  -Utrykking på dagtid ved risiko for lågt oppmøte  -Ansvarsdeling på ulike område, t.d. ansvar for øvingar  -Bruk av framskutte einingar  -Retningslinjer for kven mannskapa skal halde seg til i ulike saker | | **Tiltak:**  Det er no utarbeidd 50 rutineskildringar.  Bør dei organiserast så dei vert meir oversiktleg?  Sende ut e-post/info om oppmøte i god tid før ferie/høgtid.  Korleis informere – Epost/SMS/Facebook? | **Trepartmøtet 18.05**  Stig Tveit – Sist reviderte versjon av samhandlingsplanen må ligge ute på heimesida. - Logg over sist revisjonar av arbeidsrutinane øvst i opplistinga av arbeidsrutinane. –  Felles forståing/rutine av «ferie, men likevel heime, tilgjengeleg eller ikkje for brannberedskapen.  Dette skal drøftast med mannskapa  Trepartsmøte tilrår fortsatt bruk av e-post  Ferdigstilling og revidering av rutinar innan beredskap skal vere jamleg tema i utrykkingleiargruppene . Er i gang.  Ferdigstilling og revidering av rutinar innan førebyggande skal takast opp med koordinatorane for hhv. førebygging og feiarvesenet. Er under arbeid, men kan ikkje gjerast ferdig før mannskapsstyrken er fulltalig (evt. leiar førebyggande når ein får stillingsheimel til denne stillinga). | |
|  | Når mannskapsbehov er klart, utarbeide oversikt over tilsette, alder og rekrutteringsbehov (viktig at rekrutteringsprosessar startar tidleg, og at ein har fokus på å rekruttere personar med arbeidsstad nær stasjonen).  Evt. andre rutinar iht. innspel frå mannskapa | | Dette vil ein starte med når ein veit kva rekrutteringsbehov ein har. | 8. og 10 juni med tema orienteringar, tilbakemeldingar frå mannskapa og orientering om hospitering.  Nytt møte etter ferien  Utlysing lagt på SK heimeside medio mai  Søknadsfrist var 05.06.  Søkarar: 12 tilsaman på stasjonane utanom Førde.  Tilsettingsprosess i gang og vil skje i samsvar med HA og personalhandbok.  Utfordring med mannskap på Skei.  Arbeidsutpendling er ei utfordring for brannberedskapen i tettstadene med brannstasjonar på dagtid. Jobb i tettstad som vilkår for tilsetjing, eller ikkje ?!  Ny utlysing | |
|  | -Ansvar for Viksdalen depot og utrykking til depotet sitt område | |  | Ligg under Førde | |
| **Sikre tilfredsstillande internkontroll** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Status per 20.03.21**  I Sunnfjord kommune sin dokumentstyringsmodul ligg også internkontrollsystemet. Utfordringa har vore at deltidsmannskapa hittil ikkje har hatt tilgang til dokumentstyringsmodulen. | **Avdekt behov:**  Når emneknaggen på Sunnfjord kommune sine nettsider er teken fullt i bruk, og når appløysinga for avviksmeldingar er på plass, skal alle tilsette ha naudsynte tilgangar til dokumentasjon knytt til internkontroll og avvikshandtering | | **Tiltak:**  Emneknagg for «Brann og redning – deltid» oppretta under «For tilsette» på heimesida til SK. | Det er no etablert ein emneknagg på Sunnfjord kommune sine nettsider (For tilsette – Brann og redning – deltid); <https://sunnfjord.kommune.no/om-oss/for-tilsette/>  Her vil HMS handbok, informasjonsskriv, rutineverk, informasjon om kommunen sine varslingsrutinar, informasjon om AKAN og kommunen sin politikk for rus- og speleavhengigheit mv. bli lagt ut (informasjonsskriv, ferdigstilte arbeidsrutinar og årsplan er lagt ut). | |
| Internkontrolloppfølginga skjer gjennom appen Flexit Fire, som alle mannskapa skal ha tilgang til. Mannskapa vart informert om Flexit Fire hausten 2019, og ein vil legge opp til ein repetisjon i samband med samordningsprosjektet. | Det vil likevel vere behov for informasjon og opplæring knytt til bruk av Flexit Fire og den nye appløysinga, for å sikre at alle mannskapa har tilfredsstillande kjennskap til innhald i og bruk av desse løysingane. | |  |  | |
| Det vil også kome ei app-løysing for melding av avvik (via kommunen sitt internkontrollsystem Risk Manager). |  | |  | Her ligg Info-skriv, Arbeidsrutinar, årsplanar, og internkontroll (med info om AKAN, konflikthandtering og samhandlingsplanen) | |
| Plan for samhandling og samordning | Føremålet med å gjere samhandlingsplanen til del av internkontrollen er å sikre kontinuerleg fokus på at planen blir implementert og følgd, både av leiing og mannskap.  Ein må ta høgde for at det vil ta tid å implementere alle tiltaka i planen, og at fleire av tiltaka er avhengig av politiske vedtak og løyvingar utanfor eininga sin kontroll. | |  | Samhandlingsplanen skal også inngå som del av Sunnfjord brann og redning sin internkontroll, slik at ein kan melde avvik dersom planen ikkje blir følgd.  Samhandlingsplan er lagt ut på emneknagg og vert oppdatert ved kvar revisjon | |
| App-løysing for avvikshandtering vil bli gjort tilgjengeleg. |  | | Implementert i Askvoll no, deretter Sunnfjord kommune. Rettleiing om bruk av FlexiteFire skal sendast ut, ev. presenterast på ei øving. | Skal gjerast så snart løysing er klar, tilsettingar er gjort og mannskapa er på plass. Vert purra på i løpet av juni. Inntil vidare kan ein melde avvik pr. e-post til sitt verneombod. | |
| **Dialoggruppe for materialforvaltarar** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Føremål:**  Å legge til rette for større grad av dialog, erfaringsutveksling, samhald og relasjonsbygging mellom representantar for stasjonane, samt mellom desse og leiinga. Målsetnaden er at materialforvaltar\* også skal vere kontaktpunkt ut mot mannskapa ved stasjonane i saker som ikkje fell inn under tillitsmanns-/verneombodsapparatet.    Tidsbruk til gruppa:  Materialforvaltarane har p.t. betalt 2 t/veke for denne rolla. Desse timane trengs til kontroll av utstyr mv. Skal ein få til faste møte i gruppa må det løyvast ekstra timar til dette (innspel til revidert brannordning). | **Avdekt behov:**  Fora for diskusjon om praktiske forhold og dagleg drift ved stasjonane, faglege spørsmål, informasjonsutveksling og relasjonsbygging. Avgrensing mot forhold som ligg under tillitsmannsapparatet.  Forhold ved stasjonane, t.d. større oppgradering mv., skal takast opp med materialforvaltar, slik at denne kan gi informasjon til og melde tilbake innspel frå mannskapa ved stasjonen.  Faste fysiske møter, t.d. annankvar månad. Leiinga kallar inn til møta. | | **Tiltak:**  Kven deltek?  Brannsjef  Leiar beredskap  Materialforvaltarane på Skei, Vassenden, Sande og Naustdal  Leiar for depotet i Viksdalen\*  \*Viksdalen depot har ingen materialforvaltar. Det er likevel viktig at depotet er representert i gruppa.    Rolleskildring:  Utarbeide rolleskildring for materialforvaltar, som også omhandlar å vere kontaktledd mellom leiing og mannskap (del av rutineverk). | Brannsjef kallar inn til samling over ferien.  Tema: forventningsavklaring, oppgåver, roller, materielloversikt  Kommunalsjef og brannsjef har invitert seg ut til stasjonane.  Viksdalen 19. mai.  Vassenden 26. mai  Skei 7. juni  Naustdal før ferien  Førde etter ferien  Innspel frå materialforvaltarmøtet. | |
| **Etablere Utrykkingsleiargruppe** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Føremål:**  Å legge til rette for større grad av dialog, erfaringsutveksling, samhald og relasjonsbygging mellom utrykkingsleiarane, og mellom desse og leiinga.  Må dele møtet i 2 av omsyn til beredskapen, om vi ikkje skal gå for digitale møter.  Pr i dag 15 utrykkingsleiarar (2+2+4+2+5) | **Avdekt behov:**  Fora for diskusjon om faglege forhold, rutineverk (herunder arbeidsrutine), erfaringsutveksling og evaluering knytt til rolla som utrykkingsleiar.  Fast agendapunkt: Gjennomgang av og evt. endring i rutinar for beredskap (før desse vert publisert på nett). | | **Tiltak:**  Kven deltek?  Brannsjef  Leiar beredskap  Alle utrykkingsleiarar ved stasjonane  Reint praktisk må utrykkingsleiargruppa delast i to, dette av omsyn til å sikre beredskapen i kommunen under fysiske møter i gruppa. | Løpande: vurdere behov for revidering av rutineverk  Eventuelt også faglege innlegg.  Avgrensing mot forhold som ligg under tillitsvaldapparatet.  Faste fysiske møter, t.d. ein gong per halvår.  Leiinga kallar inn til møta  I første samling: innspel frå utrykkingsleiarane til rutinane for beredskap som allereie er publisert  Møte27. og 29. april og  8. og 10 juni.  Eit av møta kl 16.00 | |
| **Praktisk samordning mellom stasjonane** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Føremål:**  Kartlegge mogelegheiter for auka samordning kva gjeld materialforvaltning, utstyr, vedlikehald mv., til dømes vask av klede ved stasjonane som manglar tilfredsstillande fasilitetar, utstyr som ikkje finst ved alle stasjonar (ureining, elveredning mv).  Utarbeide oppdaterte utstyrsoversikter. | Komplett utstyrsoversikt ikkje utarbeidd. | | **Tiltak:**  Kva for samordningstiltak som er føremålstenlege må utgreiast nærare, også etter innspel frå mannskapa. | Skal gjerast i samarbeid med materialforvaltarane til hausten der ein må sjå på utstyrsbehaldning og utstyrsbehov | |
|  |  | | Gamal mannskapsbil i Førde, omplassert til Sande, grunna feil på bremsar på bil der. | 14. mai 2021 Ny brukt brannbil på plass på Sande  Frigjeringsutstyr, sett nr 2 i Førde, omplassert til Vassenden, som ikkje hadde funksjonelt frigjeringsutstyr. | |
|  |  | | Behov for treningsrom, vaskerom, samt møterom m.m. må avklarast. | Dette jobbar ei prosjektgruppe leia av Trond Ueland med. | |
|  |  | | Må utgreiast kor mange bilar/bilseter pr brannstasjon, varierer frå 1 bil (5 seter) – 3 bilar (9 seter). | Det manglar bil med 4 seter på Vassenden | |
|  |  | | Rotasjon av mannskap, 5 stk, på brannøvelsar (frå Bremanger). | Blir drøfta på utrykkingsleiarmøta | |
| **Psykososialt arbeidsmiljø – status og behov** |  | |  | Gjennomføring | |
| **Avdekt behov:**  Det skal vere nulltoleranse for mobbing, vald og trakassering i Sunnfjord brann og redning, jf. også arbeidsmiljølova § 4-3. Leiinga har eit særskilt ansvar for å bygge eit godt psykososialt arbeidsmiljø, og ta tak i dei utfordringar som eksisterer. Det psykososiale arbeidsmiljøet er likevel avhengig av felles innsats.  Konkrete tilfelle av mobbing mv. eller personkonfliktar kan ikkje løysast i «plenum», eller etter på førehand fastsette kriteria. Slike saker må takast opp med dei utfordringa eller konflikten gjeld, og det må i kvart tilfelle vurderast kva for tiltak som er eigna/ naudsynte.  Leiinga ønskjer dialog med dei som opplever seg utsett for slik åtferd, slik at ein kan ta tak i utfordringane.  Tilsette som opplever slik åtferd kan også nytte kommunen sitt varslingssystem, eller ta kontakt med verneombod.  Ved behov kan det vere aktuelt å kople inn t.d. bedriftshelseteneste  Arbeidsmiljøutfordringane ein opplever i eininga har fleire årsaker, og heng mellom anna saman med endringar knytt til samanslåinga av dei tidlegare separate brannvesena. Samanslåinga er likevel eit faktum, og alle har eit ansvar for å bidra til at ein i fellesskap kan bygge ei eining med eit godt psykososialt arbeidsmiljø, bygd på gjensidig respekt, openheit og tillit. Dette vil krevje tid og innsats, både frå leiing og mannskap. |  | Det er utarbeidd eit sett «spelereglar» som har som intensjon å bidra til å ta tak i utfordringane knytt til det psykososiale arbeidsmiljøet.  **Spelereglar:**  1. Alle skal behandle kvarandre med gjensidig respekt  også når vi er usamde  gjeld både leiing og mannskap  både i direkte dialog og i omtale av andre  vi skal avstå frå negativ omtale, nedlatande karakteristikkar, baksnakking, utskjelling/ verbale angrep mv.  vi skal skilje mellom sak og person  leiinga skal vere rollemodellar  2. Vi har nulltoleranse for mobbing, trakassering, vald, trugslar og annan utilbørleg åtferd  3. Eininga skal vere prega av openheit og god informasjonsflyt  Leiinga skal informere dei tilsette løpande. Som tilsett kan ein likevel ikkje vente at all informasjon tilflyt alle umiddelbart.  Det den enkelte sitt ansvar å halde seg oppdatert på informasjon som blir gitt i nyheitsbrev, på nettsida, emneknagg mv.  4. Leiinga har eit særskilt ansvar for arbeidsmiljøet, men eit godt arbeidsmiljø skapar vi i fellesskap  Hugs at den enkelte sitt bidrag er viktig, du har både ansvar og mogelegheit til å bidra positivt til arbeidsmiljøet!  Tilsette har medverknadsplikt, jf. arbeidsmiljølova § 2-3  «Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø».  5. Tillit skal byggjast over tid  Leiinga er innforstått med at det vil ta tid å etablere gjensidig tillit  Mannskapa skal likevel føle seg trygge på at leiinga sitt mål er å ta avgjerder til det beste for heile Sunnfjord brann og redning.  6. Det skal vere stor takhøgde i eininga, og rom for å kome med innspel  Gi og ta i mot innspel og tilbakemeldingar på ein konstruktiv måte  Alle innspel skal takast på alvor  At eit innspel ikkje fører fram, betyr ikkje at det ikkje er vurdert.  Mange forhold i eininga er avhengig av økonomiske løyvingar mv. som ligg utanfor einingsleiinga sin kontroll.    7. Vi skal bygge eit lag – Vi er EIN  Engasjert – Inkluderande – Nær (Sunnfjord kommune sine verdiar)  Vi er ei eining, sjølv om stasjonsstrukturen gjer at ein naturleg får eit sterkare forhold til sin stasjon  Vi skal ha tiltru til kvarandre sin kompetanse, og vere opne for at vi kan lære av andre og ha gjensidig utbytte av auka dialog og samhandling | | | Blei orientert om  i trepartmøte den 15.6.  Deretter på utrykkingsleiarmøter  over ferien, drøftingar lokalt og så med oppslag på arbeidsplassane.  Trepartmøte ønskjer at det vert laga ein enkel folder med spelereglane og et ein kan få tilgang til dei pr telefon via QR-kode |
| **Psykososialt arbeidsmiljø – konflikthandtering** | | | | **Gjennomføring** | |
| I Sunnfjord brann og redning skal vi følgje kommunen sine retningslinjer for konflikthandtering, både ved konfliktar mellom kollegaer, og ved konfliktar mellom tilsette og leiing.  På kommunenivå pågår det p.t. eit arbeid knytt til å utarbeide nye felles retningslinjer for konflikthandtering og varsling i Sunnfjord kommune. Dette arbeidet er per mars 2021 ikkje ferdigstilt. |  | | Inntil vidare nyttar vi Førde sine reglar for konflikthåndtering. | Reknar med å ha dette klart til hausten Kommunen si HMS-handbok vil bli lagt ut på emneknaggen for Brann og redning på nettsida. Når nye retningslinjer for konflikthandtering i kommunen er på plass, skal desse nyttast også i Sunnfjord brann og redning. | |
| **Arbeidsmiljøkartlegginga – Andre funn** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Andre funn i arbeidsmiljøkartlegginga hausten 2020:**  Over halvparten av dei tilsette er ikkje kjend med AKAN og kommunen sin politikk for rusmisbruk og speleavhengigheit  Nær alle tilsette opplever at ein ikkje har rus- eller avhengigheitsproblematikk i eininga». | **Til desse funna er det verdt å merke seg:**  Låg score på medarbeidarsamtalar og kjennskap til AKAN/ rusproblematikk mv. kan naturleg forklarast med den høge delen deltidstilsette i små stillingar  Informasjon om AKAN og kommunen sin politikk for rusmisbruk og speleavhengigheit bør likevel gjerast tilgjengeleg for mannskapa, t.d. på nettsidene. | | **Tiltak:**  AKAN -presentasjon | Lagt på emneknagg | |
| På spørsmål om kor vidt ein kjenner seg trygg på arbeidsplassen var det 19 svar i sjiktet 1-3, 48 svar i sjiktet 4-6, og 1 «veit ikkje»  Påstanden «Eg har ein arbeidsplass som gir liten risiko for helseplager og uheldige belastningar» gav følgjande resultat: 45 svar i sjiktet 1-3, 22 svar i sjiktet 4-6, 1 «veit ikkje | Resultata på spørsmåla knytt til tryggleik på arbeidsplassen og risiko for helseskadar mv. må sjåast i lys av at arbeidet i eininga (særleg i beredskapen) etter sin art er risikofylt. Det er likevel leiinga sitt ansvar å sørgje for at risikoen så langt mogeleg reduserast, innanfor gjeldande rammevilkår (herunder økonomisk handlerom).  Få tilsette har hatt medarbeidarsamtale | | 12 heiltidstilsette får tilbod om medarbeidarsamtale, dei 66 deltidstilsette får ikkje tilbod – gruppesamtale ? | Startar med heiltilsette til hausten | |
|  |  | | Tilbod om debriefing – Bedriftshelsetenesta | Avklare med personalsjef | |
| **Sikre fungerande kommunikasjonskanal/ naudsynte tilgangar til mannskapa** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Utfordring:**  Deltidsmannskapa har p.t. ikkje tilgang til innlogging på kommunen sine nettsider, der m.a. rutineverk, internkontroll, avvikssystem mv. ligg. Dette har gjort kommunikasjonsflyten utfordrande.  Det har vore diskutert fleire alternativ for å sikre at også deltidsmannskapa får ein fungerande kommunikasjonskanal/ naudsynte tilgangar, t.d.:  Innloggingstilgang på kommunen sine nettsider | **Avdekt behov:**  Etter dialog med SYSIKT har ein no fått etablert ei løysing der det er oppretta ein emneknagg på Sunnfjord kommune sine nettsider («For tilsette – Brann og redning – deltid»: https://sunnfjord.kommune.no/om-oss/for-tilsette/brann-og-redning-deltid/).  Her vil HMS handbok, informasjonsskriv og rutineverk, varslingsrutinar mv. bli lagt ut, slik at dette ligg lett tilgjengeleg for deltidsmannskapa. Informasjonsskriv, arbeidsrutinar og årsplanar er allereie lagt ut. | | **Tiltak:**  HMS-handbok og varslingsrutinar manglar lagt ut.  HMS-handboka er omfattande, ein kan be om å få oversendt aktuelle kapitel. | Dette er sett i verk. | |
| App-løysing (evt. utvida bruk av Flexit Fire)  PC med innlogging på kvar av stasjonane  Fysisk oppslagsverk (perm – krev manuell oppdatering) | Som nemnd vil det også kome ei app-løysing for avvikshandtering. | | App-løysing for avviksmelding ikkje enno rulla ut. Sjå side 3. |  | |
|  | Mannskapa må sjølve halde seg oppdaterte på informasjonen som blir lagt ut. I dei jamlege nyheitsbreva frå brannsjefen skal det informerast om nye rutinar, informasjon mv. som er lagt ut på emneknaggen på heimesida. | |  |  | |
| **Nyheitsbrev** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Status per 20.03.21 :**  Brannsjefen starta hausten 2020 opp med utsending av nyheitsbrev/infoskriv til alle tilsette i eininga, der leiinga informerer om aktuelle nyheiter, øvingar, personalnytt, vernetenesta, 3-partsmøter, utrykkingsstatistikk mv.  Dette tiltaket bør vidareførast, med jamleg utsending. Nyheitsbreva sendast ut på e-post, og leggast også på emneknaggen på nettsida.  Eit fast tema i dei siste infoskriva har vore status kva gjeld prosedyrar og rutinar. I komande infoskriv skal det framleis gjevast slik status, slik at mannskapa blir merksam på endringar/ nye dokument publisert under emneknaggen «Brann og redning – deltid». | **Aktuelt innhald:**  I tillegg til informasjon a la den som hittil er publisert, kan det vere aktuelt å nytte nyheitsbreva også som ein kanal for å bli betre kjend på tvers av stasjonsstruktur mv.  Døme på dette kan vere:  «bli kjent» innslag der mannskapet ved ein stasjon blir presentert i kvar si utgåve av nyheitsbrevet  erfaringsutveksling etter hendingar  utpeike ein ansvarleg utrykkingsleiar pr. stasjon for å bidra med innhald til nyheitsbreva (om status på stasjonane, hendingar mv.)  Presentasjon av tillitsvalte og kva tilbod arbeidstakarorganisasjonane har til deltidsmannskapa  Presentasjon av verneombod  Presentasjon 01-vaktene  Tilsette/ stasjonane oppmodast til å bidra med innhald til nyheitsbreva! | | Korleis sende ut – Epost/SMS/Facebook? Slik at flest mogeleg les dei? | 4 stk nyhendebrev sendt ut pr mai 2021.  Trepartsmøte 18.5 ønsker nyhendebrev pr e-post  Det vert planlagt 10-12 nyhendebrev pr. år. | |
| **Felles øvingsplan og felles øvingar** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Status per 20.03.21**  Det er utarbeidd ein årsplan for kvar enkelt stasjon, med oversikt over tidspunkt for og innhald i øvingar.  Det er stort sett same type øvingar som gjennomførast ved stasjonane. Utrykkingsleiar er ansvarleg for å organisere og gjennomføre øvingane.  Naustdal stasjon øver saman med Førde. Elles deltek av og til mannskap frå Førde ved øvingar på andre stasjonar, men dette er ikkje konsekvent. | **Avdekt behov:**  Utarbeide felles øvingsplan for heile Sunnfjord brann og redning, der det leggast opp til ein kombinasjon av øvingar pr. stasjon, og øvingar på tvers av stasjonane:    øving på tvers av stasjonsstruktur for å lære kvarandre betre å kjenne. Viktig for samarbeid under felles utrykking.  ein må finne riktig balanse mellom behov for felles øvingar vs. behov for å øve i «si» gruppe  øvingar kan haldast på ulike lokalitetar  brannsjef og/eller leiar beredskap og 01-vaktene bør søke å delta på minst ei øving pr stasjon pr år (deltaking leggast inn i øvingsplan/ årshjul). | | **Tiltak:**  Rotasjon blant UL og mannskap  Felles brannøvingar med mannskap frå 2 stasjonar, ikkje tilrådeleg før lemping av koronarestriksjonar gjer det mogeleg | Felles årsplan lagt ut under emneknagg på heimesida. | |
| **Felles kompetanse- og opplæringsplan** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Status per 20.03.21**  Det vil vere føremålstenleg med ein felles kompetansehevings- og opplæringsplan, slik at både leiing og mannskap har oversikt over behov og planlagte tiltak. | **Avdekte behov** Dette gjeld både: • Kompetanseheving for oppfylling av forskriftskrav (grunnkurs/ utrykkingsleiar) • Felles generelt opplæringsløp | | **Tiltak:**  Kva gjeld oppfylling av forskriftskrava til kompetanse vil behov avhenge av kva for organisasjonsstruktur, herunder stasjonsstruktur og bemanning, som vert vedteke i revidert brannordning. | Kor raskt ein kan gjennomføre kompetanseheving i form av grunnkurs og/eller utrykkingsleiarkurs, vil vidare avhenge av økonomiske løyvingar.  Det er framlegg til kr 400 000-  500 000 i øk.plan | |
| **Hjartestartargrupper – organisering og ansvar** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Status per 20.03.21**  Analysen hausten 2020 avdekte eit behov og ønskje blant mannskapa om kompetanseheving, særleg kva gjeld helseretta kursing i samband med hjartestartargruppene. Det har også vist seg at det per i dag er noko ulik praksis i dei ulike hjartestartargruppene, både med omsyn til kven som deltek i gruppene, kven som kallar ut (AMK eller 110) mv. Ansvarsforholda er følgjeleg også noko uklare. | **Avklaringsbehov/ utfordring:**  Deltidsmannskapa har p.t. betalt 20 t/årleg utanom utrykkingar. Denne tida trengs til øvingar. Skal ein få til betalte kompetansehevande tiltak må difor timetalet aukast. Dette vil bli spelt inn til saka om revidert brannordning.  Inntil ein eventuelt får utvida timetalet må det vurderast korleis ein best kan nytte timetalet ein har til rådigheit. Det kan t.d. vere aktuelt å gjennomføre korte og målretta kurs i samband med ordinære øvingar, då på dei områda der behovet for kursing er størst. | | **Tiltak:**  Må gå i dialog med Helse Førde om oppfølging/helseretta kursing av personell i hjartestartar-gruppene (4 grupper).  Helseretta kursing knytt til hjartestartargruppene, førstehjelp, handtering av helseretta oppdrag (både under oppdrag og i etterkant) mv.  Det er mannskap som har tekt seg fordi dei ikkje ønskjer det ansvaret som følger med å ha hjertestartar. | Tiltak:  Det er ønskeleg å avklare organisering og ansvarsforhold knytt til hjartestartargruppene med helsesektoren. Det er også ønskeleg å gjennomføre kompetansehevande tiltak for mannskapa. | |
| **Personalsamlingar** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Status per 20.03.21**  Analysen hausten 2020 avdekte eit behov og ønskje blant mannskapa om å bli betre kjend på tvers av stasjonsstruktur. Det vart gjennomført to samlingar før kommunesamanslåinga. I 2020 vart det, m.a. grunna Covid-19, ikkje gjennomført slike samlingar.  Det er ønskeleg å kunne gjennomføre jamlege personalsamlingar, t.d. to gonger årleg, der mannskapsstyrken delast i 2-3 grupper og møtast på tvers av stasjonane. | **Aktuelt innhald i personalsamlingar:**  Sosial arena, felles informasjon, kompetansedeling, erfaringsutveksling, arbeidsmiljø mv.  **Avklaringsbehov/ utfordring:**  Deltidsmannskapa har p.t. betalt 20 t/årleg utanom utrykkingar. Denne tida trengs til øvingar. Skal ein få til betalte personalsamlingar må timetalet aukast. Dette vil bli spelt inn til saka om revidert brannordning. | | **Tiltak:**  Økonomisk utfordring i høve økonomisk ramme på 20 timar øving årleg.  Også her er det coronabegrensingar | Personalsamlingar må føregå på kveldstid, og mannskapsstyrken må delast i minst 2, grunna beredskapen rundt om i tettstaden | |
| **Opplæring i avvikssystem** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Bakgrunn:**  Kartlegginga av det psykososiale arbeidsmiljøet hausten 2020 viser at brann- og redningstenesta scorar lågt på kjennskap til avvikssystemet.  Ettersom deltidsmannskapa p.t. ikkje har tilgang til kommunen sitt avvikssystem, er dette resultatet naturleg. | **Avdekt behov:**  Som nemnd vil det kome ei app-løysing for avviksmeldingar. Når denne er implementert er det viktig å sikre at alle tilsette får naudsynt innsikt i kommunen sitt avvikssystem, herunder når det skal meldast avvik, og korleis dette skal gjerast.  Også for dette tiltaket gjeld at handlingsrommet p.t. er avgrensa av timetalet ein har til rådigheit for deltidsmannskapa. Det må likevel prioriterast å gi mannskapa naudsynt innføring i avvikssystemet, t.d. gjennom orientering i samband med ordinære øvingar, i nyheitsbrev/ via e-post mv. | | **Tiltak:**  App-løysinga er ikkje rulla ut. |  | |
| **Årshjul for Brann og redning** | | | | **Gjennomføring** | |
| **Bakgrunn:**  Som nemnd har ein hittil hatt separate øvingsplanar mv. for kvar enkelt stasjon. Som ledd i samhandlingsprosjektet er det føreslått fleire faste treffpunkt, felles øvingsplan, samøving og andre tiltak for å auke samhandling- og samordning internt i eininga, på tvers av stasjonsstruktur.  Det er hensiktsmessig om oversikt over øvingar, samlingar mv. samlast i eit felles dokument; eit «årshjul» som er tilgjengeleg for alle i eininga. |  | | **Tiltak**  Utarbeide eit årshjul for Sunnfjord brann og redning der minst følgjande inngår:  Alle øvingar (stasjonsvis og felles)  Møter i dialoggruppa for materialforvaltarane  Utrykkingsleiarmøter  Trepartsmøter  Eventuelle personalsamlingar mv. | Vi har kalla dokumentet «Felles årsplan», som ligg ute på heimesida.  Årshjulet publiserast på kommunen sine nettsider, under For tilsette – Brann og redning – deltid. | |
| **ROS-analyse**  Som grunnlag for brannordninga vart det utarbeidd ein ROS-analyse i 2019 av dei dåverande brannsjefane. Mannskapa meiner den er for svak, og det manglar spesielt analyse for tunellar og nokre av omsorgssentra |  | | **Tiltak**  Det skal utarbeidast innsatsplanar for alle tunellar over ei viss lengde (500 meter). Det skal utarbeidast innsatsplan/ROS-analyse for omsorgssenteret på Sande og Vassenden. | **Gjennomføring**  I arbeidet er det naturlig å involvere utrykkingsleiarane frå dei berørte stasjonane. Arbeidet skal vere gjennomført innan utgangen av 2021.  Arbeidet er i gang. | |
| **Talsmenn**  Ordninga med talsmenn på brannstasjonane (uavhengig av tillitsvaldordninga jmf. Huvudavtalen) kan førast vidare | **Avklaring**  Det skal avklarast kva oppgåver/funksjon/rolle desse skal ha.  Det skal vere eit tydeleg skilje i oppgåver som ligg til tillitsvalte valt etter hovudavtalen og vernetenesta. Dette skal innlemmast i samhandlingsplanen.  Korleis kvar arbeidstakarorganisjon organiserer tillitsvaldarbeidet sitt i eininga, er opp til respektiv arbeidstakarorganisasjon å avgjere.  Arbeidsgjevar forheld seg til HTV som då ev må nytte sin (plass) tillitsvalde. | | **Tiltak**  Talsmenn på stasjonane skal ha møterett i 3 partsmøta | **Gjennomføring**  Er det behov for å avklare talsmennenes:   * Mandat? * Korleis dei vert valt/oppnemnd? * Funksjonstid? * Funksjon og rolle i forhold til tillitsvalde og verneombod? * Oppgåver? * Tenesteveg? | |

Samhandlingsplanen skal evaluerast i mars 2022.

På kva nivå i kommunen skal evalueringa skje?