



Sunnfjord kommune

# Plan for samhandling og samordning Sunnfjord brann og redning

Mars 2021

# Bakgrunn og innleiing

# Bakgrunn

## PwC si analyse hausten 2020

I rapporten peika PwC mellom anna på behov for auka samhandling og samordning innad i Sunnfjord brann og redning. Det vart tilrådd å utarbeide ein overordna samordnings- og samhandlingsplan, for å jobbe målretta med utfordringane analysen avdekte.

- Tiltakinga er basert på observasjonar gjort i analysearbeidet, og innspel frå menneskapa
- Det vart tilrådd raskt å sette i verk tiltak med sikte på auka samhandling
- Kommunen har teke tak i tiltakingane, og i dialog med HTV og HTO iverksett eit prosjekt knytt til utarbeiding av samordnings- og samhandlingsplan

## Drøftingsmøte HTV og HVO 2.12.2020

I drøftingsmøtet vart det semje om at PwC skal nyttast som prosessleiar i arbeidet med å utarbeide ein overordna samordnings- og samhandlingsplan. Planen skal byggje på tiltakingane i PwC sin rapport, samt den interne kartlegginga av det psykososiale arbeidsmiljøet. Følgjande punkt er framheva i møtoreferatet:

- Jobbe for eit godt arbeidsmiljø som innebær openheit, god informasjonsflyt og god kommunikasjon mellom tilsette og leiing, felles IT-tilgangar, dialog med tilsette, fysiske treff mv.
- Arbeid for større grad av samordning og samhandling, m.a. øvingsplan, kompetanseheving, vedlikehald og utstyr mv.
- Tiltak for å trygge tilsette i særleg belastande situasjonar (kursing, erfaringsutveksling mv.)
- Ferdigstille/nedfelle skriftlege rutiner og avklare ansvarsforhold

# To parallelle prosessar

Rapporten «Analyse av brannordning», utforma av PwC og PiD Solutions hausten 2020, er teke vidare i kommunen gjennom to prosessar:

1. Plan for samhandling- og samordning i Sunnfjord brann og redning
2. Sak om revidert brannordning for Sunnfjord kommune

Saka om revidert brannordning vil bli handsama i kommunestyret i mars 2021.

På neste side viser vi framdriftsplanen for arbeidet med samhandling- og samordningsplanen, deretter følgjer ei kort orientering om sak om revidert brannordning.

# Framdriftsplan for arbeidet med samordnings- og samhandlingsplanen

Handling	Estimert tidspunkt
Ferdigstille utkast til samhandlings- og samordningsplan	15.1.2021
Innspelsmøter med mannskapa der utkast til plan gjennomgåast	Om mogeleg innan 5.2.2021
Gjennomgang av utkast til plan og innspel frå mannskapa med plasstillitsvalte/verneombod	Februar 2021
Oppfølgande møte med HTV/HVO	Februar 2021
Utforme endeleg samordnings- og samhandlingsplan	Mars 2021
Implementering av planen (evt. justeringar etter vedtak i sak om revidert brannordning)	Etterfølgjande, med løpande oppfølging/evaluering i trepartsmøta og felles evaluering i mars 2022

# Forholdet til sak om revidert brannordning

- Framtidig organisering av Sunnfjord brann og redning vil bli handsama i kommunestyresaka om revidert brannordning.
  - Mannskapa vil bli orientert når kommunestyret har fatta vedtak i saka.
- Sjølv om framtidig organisering ikkje er avklart p.t. har ein prioritert å setje i gang arbeidet knytt til utarbeiding av samhandlings- og samordningsplan, for raskt å ta tak i dei utfordringane som er avdekka.
- **Samhandlingsprosjektet tek ikkje føre seg forhold knytt til stasjonsstruktur, tal mannskap per stasjon, rekruttering iht. forskriftskrav, oppgradering av stasjonar og andre forhold som vil bli utgreia i saka om revidert brannordning.**
- Saka om revidert brannordning er ein separat prosess, som går sin gang med involvering av hovudtillitsvalte/hovudverneombod etter framdriftsplan som vist på neste side.

# Framdriftsplan, sak om revidert brannordning

Handling/aktivitet	Frist
ROS-analyse, revisjon av stasjonsstruktur	25.1.2021
Kostnadsanalyse revidert brannordning	
Vurdering ifm. oppgradering av stasjonar (jf. pålegg frå Arbeidstilsynet)	25.1.2021
Utgreiing knytt til moglege samarbeid med teknisk (vakter)	25.1.2021
Framlegg til revidert brannordning sendast HTV og HVO	5.2.2021
Drøftingsmøte revidert brannordning HTV og HVO	18.2.2021
Handsaming i AMU – revidert brannordning	19.2.2021
Handsaming i kommunestyret – revidert brannordning	25.3.2021

# Tillitsvalt- og verneombodsapparatet

Sunnfjord kommune har eit etablert og fungerande tillitsvalt- og verneombodsapparat, med hovudtillitsvalte (HTV), hovudverneombod (HVO), samt arbeidsplassstillitsvalte og verneombod i einingane. I Sunnfjord brann og redning skal det gjennomførast nyval av arbeidsplassstillitsvalt (innan kvar arbeidstakarorganisasjon) og verneombod i nær framtid.

Tillitsvalt- og verneombodsapparatet, herunder deira virke og kva for saker som skal takast opp i desse foraene, er regulert i lov og avtaleverk samt i kommunen sine interne rutinar. Det skal via trepartssamarbeidet vere faste månadlege møte i kvar eining mellom einingsleiar, TV og verneombod (VO). Føremålet er å gjensidig informere om status i eininga, gjennomgang av HMS-saker og drøfte framlegg til budsjett og andre saker før desse vert sendt til overordna. Det ligg utanfor leiinga i brann og redning sitt mandat og mynde å avvike frå dette.

I dei no samanslåtte brannvesena har det historisk vore tradisjon for å ha ei uformell talsmannsrolle, ved sidan av det kommunale tillitsvalt- og verneombodsapparatet. Kva funksjon og oppgåver denne har hatt, har variert mellom dei respektive stasjonane i dei gamle kommunane.

Då trepartssamarbeidet skal skje gjennom dei formelle strukturar, bør talsmannsrolla avviklast i si noverande form.



# Plan for samhandling og samordning

# Målsetnad: Å bli eitt samla brannvesen

Ved kommunesamanslåinga vart fire tidlegare separate brannvesen, med kvar sine kulturar og arbeidsmåtar, samla til eitt. Saman sit vi på mykje kompetanse, og ved meir samarbeid, samhandling, erfaringsutveksling og relasjons- og tillitsbygging skal vi nå målsetnaden om å bli eitt samla brannvesen, der vi spelar kvarandre gode.

Eit velfungerande samla brannvesen kan vere avgjerande ved større hendingar innanfor vårt ansvarsområde. Vi har eit felles ansvar for å nå dette målet, i tråd med kommunen sin visjon og verdiar!



# Korleis skal vi nå målsetnaden?

## Tre grunnføresetnader:

1. *Økonomiske rårer/ handlingsrom*
2. *Ei leiing som systematisk og lojalt følgjer opp innhaldet i planen*
3. *Eit mannskap med positiv grunninnstilling og vilje til å bidra*

Den første grunnføresetnaden vil avhenge av kva for vedtak som fattast i kommuneleiinga og på politisk nivå. Nokre av tiltakspunkta i samordnings- og samhandlingsplanen har økonomiske konsekvensar. Gjennomføring av slike tiltak vil avhenge av økonomiske løyvingar.

Det kan vere naudsynt å gjere justeringar i planen, som er meint som eit overordna rammeverk for å nå målet om å bli eitt samla brannvesen. Arbeidsgjevar vil etter behov, i tråd med dette, kunne gjere justeringar i planen, dette etter involvering av tillitsvalte/verneombod.

# Oppbygging av planen

## Tre kategoriar tiltak/ handlingar:

1. *Organisatoriske forhold*
2. *Informasjon og kommunikasjon*
3. *Treffpunkt, erfaringsutveksling og kompetanseheving*

Nokre av tiltaka fell inn under fleire av kategoriane.

På dei neste sidene vil dei ulike tiltaka/ handlingane bli presentert. I innspelsrunda vil mannskapa få kome med synspunkt og innspel, slik at endeleg plan i størst mogeleg grad ivaretek mannskapa sine ønskjer og behov.

Det er ikkje sett konkrete tidsfristar for gjennomføring av dei ulike tiltaka, mellom anna fordi fleire tiltak/ handlingar avheng av vedtak i sak om revidert brannordning/ budsjettløyvingar. Føresetnaden er likevel at arbeidet knytt til implementering av planen skal gå føre seg løpande, og ha høg prioritet. Arbeidet med implementering av planen skal følgjast opp og evaluerast løpande i trepartsmøta. I tillegg skal ein ha ei felles evaluering av planen etter eitt år, sjå side 32. I dette ligg ei klar forventning om at ein i løpet av denne tidsperioden skal ha kome langt med implementering av tiltaka som går fram av planen.

# Utarbeide/ferdigstille komplett rutineverk

## Status per i dag:

Sunnfjord brann og redning har p.t. oppdatert/ferdigstilt totalt ca. 30 rutiner for eininga, som ligg i kommunen sin dokumentstyringsmodul (sjå s. 18 kva gjeld å sikre fungerande kommunikasjonskanal/tilgangar for deltidsmannskapa).

Ei oversikt over eksisterande rutiner ligg vedlagt.

Å oppdatere/ferdigstille rutineverk er eit løpande arbeid. Tilsvarande gjeld arbeidet med å vurdere kva for rutiner ein har behov for. Oversiktene som her nyttast er følgeleg ikkje uttømmende.

Det presiserast at ferdigstilte rutinar skal etterlevast av alle, også leiinga.

## Avdekt behov for nye rutiner:

Gjennom analysen til PwC og gjennomgang av eksisterande rutiner er det avdekt behov for å utarbeide rutiner 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
- Ansvar for Viksdalen depot og utrykking til depotet sitt område
- Retningslinjer for kven mannskapa skal halde seg til i ulike saker
- Når revidert brannordning er klar: utarbeide oversikt over tilsette, alder og rekrutteringsbehov (viktig at rekrutteringsprosesar startar tidleg, og at ein har fokus på å rekruttere personar med arbeidsstad nær stasjonen).
- Evt. andre rutiner iht. innspel frå mannskapa

Ferdigstilling og revidering av rutiner innan beredskap skal vere jamleg tema i utrykkingleiargruppene (sjå s. 16).

Ferdigstilling og revidering av rutiner innan førebyggjande skal takast opp med koordinatorane for hhv. førebygging og feiarvesenet (evt. leiar førebyggjande når ein får stillingsheimel til denne stillinga).

# Sikre tilfredsstillande internkontroll

## Status per i dag:

I Sunnfjord kommune sin dokumentstyringsmodul ligg også internkontrollsystemet. Utfordringa har vore at deltidsmannskapa hittil ikkje har hatt tilgang til dokumentstyringsmodulen (sjå nærare omtale på s. 18).

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 allereie lag 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 også kome ei app-løysing for melding av avvik (via kommunen sitt internkontrollsystem Risk Manager).

Vedlagt følgjer skildring av Flexit Fire. Skildring av app-løysing for avvikshandtering vil bli gjort tilgjengeleg.

## Avdekt behov/tiltak:

Når emneknaggen på Sunnfjord kommune sine nettsider er teken fullt i bruk, og oppløysinga for avviksmeldingar er på plass skal alle tilsette ha naudsynte tilgangar til dokumentasjon knytt til internkontroll og avvikshandtering.

Det vil likevel vere behov for informasjon og opplæring knytt til bruk av Flexit Fire og den nye oppløysinga, for å sikre at alle mannskapa har tilfredsstillande kjennskap til innhald i og bruk av desse løysingane.

Samhandlingsplanen skal også inngå som del av Sunnfjord brann og redning sin internkontroll, slik at ein kan melde avvik dersom planen ikkje blir følgd.

- 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.

# Etablere «dialoggruppe» for materialforvaltarar m.fl.

## Føremål:

Å legge til rette for større grad av dialog, erfaringsutveksling, samhold 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.

## 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.

## Mandat og møter:

- 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 møtene.

## Rolleskildring:

Utarbeide rolleskildring for materialforvaltar, som også omhandlar å vere kontaktledd mellom leiing og mannskap (del av rutineverk).

## 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).

# Etablere «utrykkingsleiargruppe»

## Føremål:

Å legge til rette for større grad av dialog, erfaringsutveksling, samhold og relasjonsbygging mellom utrykkingsleiarane, og mellom desse og leiinga.

## 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.

## Mandat og møter:

- 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 rutiner for beredskap (før desse vert publisert på nett).
  - I første samling: innspel frå utrykkingsleiarane til rutinene for beredskap som allereie er publisert
  - Løpande: vurdere behov for revidering av rutineverk
- Eventuelt også faglege innlegg.
- Avgrensing mot forhold som ligg under tillitsmannsapparatet.
- Faste fysiske møter, t.d. ein gong per halvår.
- Leiinga kallar inn til møta



# Utgreie moglegheiter for praktisk samordning på tvers av stasjonane

## **Føremål:**

Kartlegge moglegheiter 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.

Kva for samordningstiltak som er føremålstenlege må utgreiast nærare, også etter innspel frå mannskapa.

## **Ansvarleg:**

Brannsjef og leiar beredskap

# Psykososialt arbeidsmiljø, status og behov

## Status per i dag:

Arbeidsmiljøkartlegginga hausten 2020 avdekte at eininga har utfordringar knytt til det psykososiale arbeidsmiljøet, og leiinga erkjenner denne utfordringa. Nokre av resultatane er gjengjeve under, med ei oppsummering av resultatane (skala frå 1-6 der 1 er «heilt usamd» og 6 er «heilt samd»):

- På påstanden «Eg trivst godt saman med mine kollegaer»: 7 svar i sjiktet 1-3, 60 svar i sjiktet 4-6, 1 «veit ikkje»
- På spørsmål om ein opplever at arbeidsmiljøet er utan mobbing, vald, trakassering: 14 svar i sjiktet 1-3, 51 svar i sjiktet 4-6, 3 «veit ikkje».
- På påstanden «Eg personleg har ikkje opplevd mobbing, trakassering»: 10 svar i sjiktet 1-3, 58 svar i sjiktet 4-6.
- På spørsmål om ein opplever at einingsleiar skapar god arbeidskultur prega av tillit og openheit: 36 svar i sjiktet 1-3, 27 svar i sjiktet 4-6, 5 «veit ikkje».
- På spørsmål om ein opplever at einingsleiar tek arbeidsmiljøutfordringar på alvor slik at desse ikkje får utvikle seg til konflikhtar: 38 svar i sjiktet 1-3, 23 svar i sjiktet 4-6, 7 «veit ikkje».

Kartlegginga syner at dei aller fleste trivst godt med sine kollegaer. Nokre har likevel opplevd eller observert tilfelle av mobbing, vald og/eller trakassering, noko som er uakseptabelt. Det klare fleirtalet av svar ligg likevel i sjiktet 4-6 på desse spørsmåla.

Kartlegginga viser dårlegast resultat på spørsmåla knytt til om einingsleiar skapar god arbeidskultur, og kor vidt ein har tillit til at einingsleiar tek tak i arbeidsmiljøutfordringar.

## 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 personkonflikhtar kan ikkje løysast i «plenum», eller etter på førehand fastsette kriterier. Slike saker må takast opp med dei utfordringane eller konflikten gjeld, og det må i kvart tilfelle vurderast kva for tiltak som er eigna/naudsynne.

- 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 varslingsystem, 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.

På neste side er det utarbeidd eit sett «spelereglar» som har som intensjon å bidra til å ta tak i utfordringane knytt til det psykososiale arbeidsmiljøet.

# Psykososialt arbeidsmiljø – «spelereglar»

## 1. Alle skal behandle kvarandre med gjensidig respekt

- også når vi er usamde
- gjeld både leiinga og menneskap
- 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 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 moglegheit 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
- Manskapa 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

# Psykososialt arbeidsmiljø – konflikthandtering

I Sunnfjord brann og redning skal vi følge kommunen sine retningslinjer for konflikthandtering, både ved konflikter mellom kollegaer, og ved konflikter mellom tilsette og leing.

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.

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

## Andre funn i arbeidsmiljøkartlegginga hausten 2020:

- Få tilsette har hatt medarbeidersamtale
- 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
- 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».

## Til desse funna er det verdt å merke seg:

- Låg score på medarbeidersamtalar 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 manskapa, t.d. på nettsidene.
- 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 risikofyllt. Det er likevel leiinga sitt ansvar å sørge for at risikoen så langt mogleg reduserast, innanfor gjeldande rammevilkår (herunder økonomisk handlerom).

# Sikre fungerande kommunikasjonskanal/ naudsynte tilgangar for deltidsmannskapa

## 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
- App-løysing (evt. utvida bruk av Flexit Fire)
- PC med innlogging på kvar av stasjonane
- Fysisk oppslagsverk (perm – krev manuell oppdatering)

## Tiltak:

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.

Som nemnd vil det også kome ei app-løysing for avvikshandtering.

Mannskapa må sjølve halde seg oppdaterte på informasjonen som blir lagt ut. I dei jamlege nyheitsbrevva frå brannsjefen skal det informerast om nye rutinar, informasjon mv. som er lagt ut på emneknaggen på heimesida.

# Fortsetje jamleg utsending av nyheitsbrev/ infoskriv

## Status per i dag:

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. Nyheitsbrev sendast ut på e-post, og leggst 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 nyheitsbrev også som ein kanal for å bli betre kjend på tvers av stasjonsstruktur mv.

Døme på dette kan vere:

- «bli kjent» innslag der manskapet 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 nyheitsbrev (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 nyheitsbrev!

# Felles øvingsplan og felles øvingar

## Status per i dag:

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.

## Tiltak:

Utarbeide felles øvingsplan for heile Sunnfjord brann og redning, der det leggst 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 leggst inn i øvingsplan/ årshjul).



# Felles kompetansehevings- og opplæringsplan

## Status per i dag:

Per i dag eksisterer det enkelte rutinar kva gjeld opplæring, men ingen felles plan for kompetanseheving og opplæring.

## Tiltak:

Det vil vere føremålstenleg med ein felles kompetansehevings- og opplæringsplan, slik at både leiing og mannskap har oversikt over behov og planlagde tiltak. Dette gjeld både:

- Kompetanseheving for oppfylling av forskriftskrav (grunnkurs/ utrykkingsleiar)
- Felles generelt opplæringsløp

## Avklaringsbehov:

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 utrykkingsleiar kurs, vil vidare avhenge av økonomiske løyvingar.

# Avklare organisering og ansvar for hjartestartargrupper, kompetansehevande tiltak

## Status per i dag:

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.

## Tiltak:

Det er ønskeleg å avklare organisering og ansvarsforhold knytt til hjartestartargruppene med helsesektoren. Det er også ønskeleg å gjennomføre kompetansehevande tiltak for mannskapa.

## Aktuelt innhald:

Helseretta kursing knytt til hjartestartargruppene, førstehjelp, handtering av helseretta oppdrag (både under oppdrag og i etterkant) mv.

## Avklaringsbehov/ utfordring:

Deltidsmannskapa har p.t. betalt 20 t/årleg utanom uttrykkingar. 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 rådighet. 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.

# Personalsamlingar

## Status per i dag:

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.

## Tiltak:

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 uttrykkingar. Denne tida trengs til øvingar. Skal ein få til betalte personalsamlingar må timetalet aukast. Dette vil bli spelt inn til saka om revidert brannordning.

# Opplæring i kommunen sitt avvikssystem

## 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.

## Tiltak:

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 rådighet 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.

# Utarbeide «Årshjul» for Sunnfjord brann- og redning

## 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.

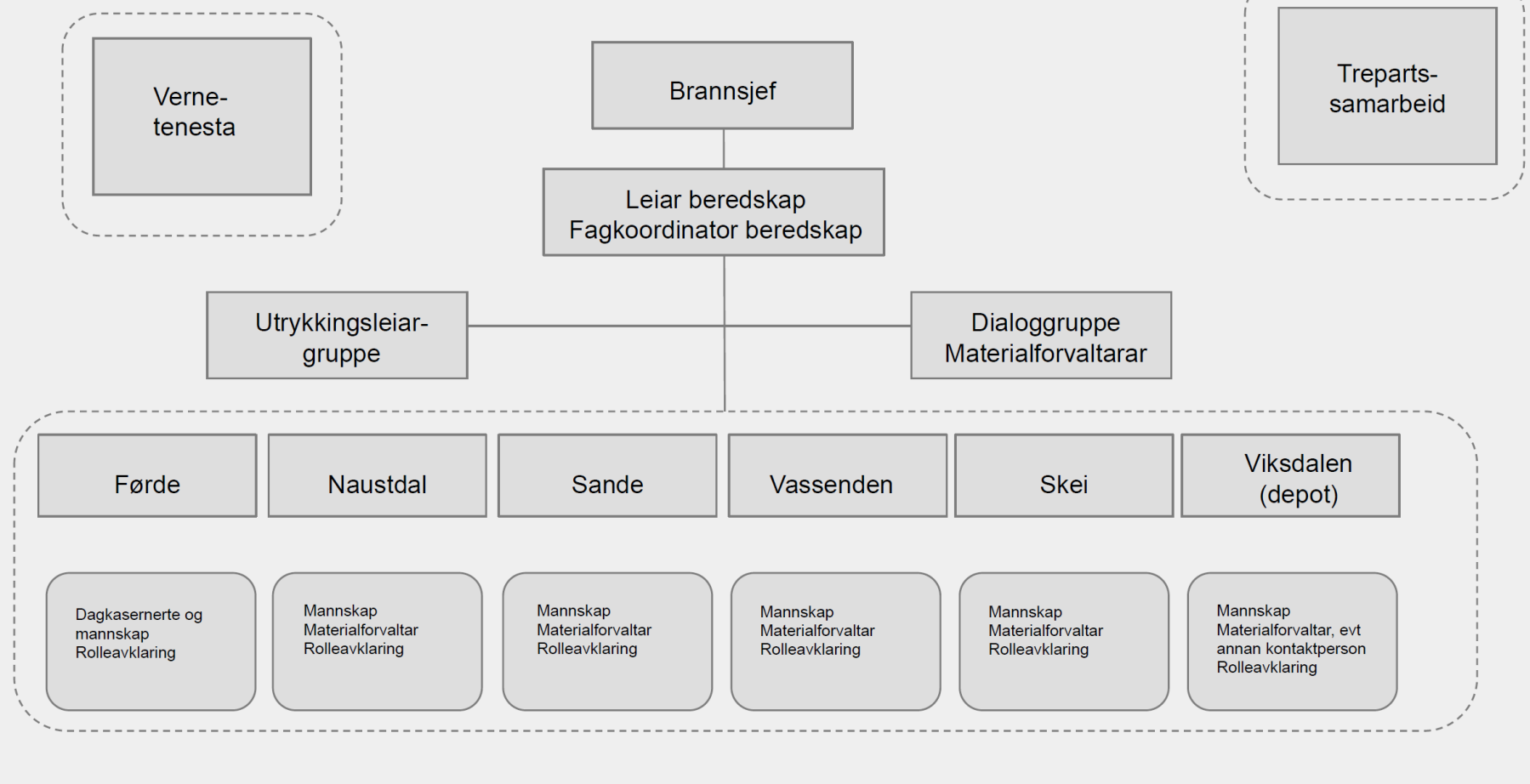
## Tiltak:

Utarbeide eit årshjul for Sunnfjord brann og redning der minst følgjande inngår:

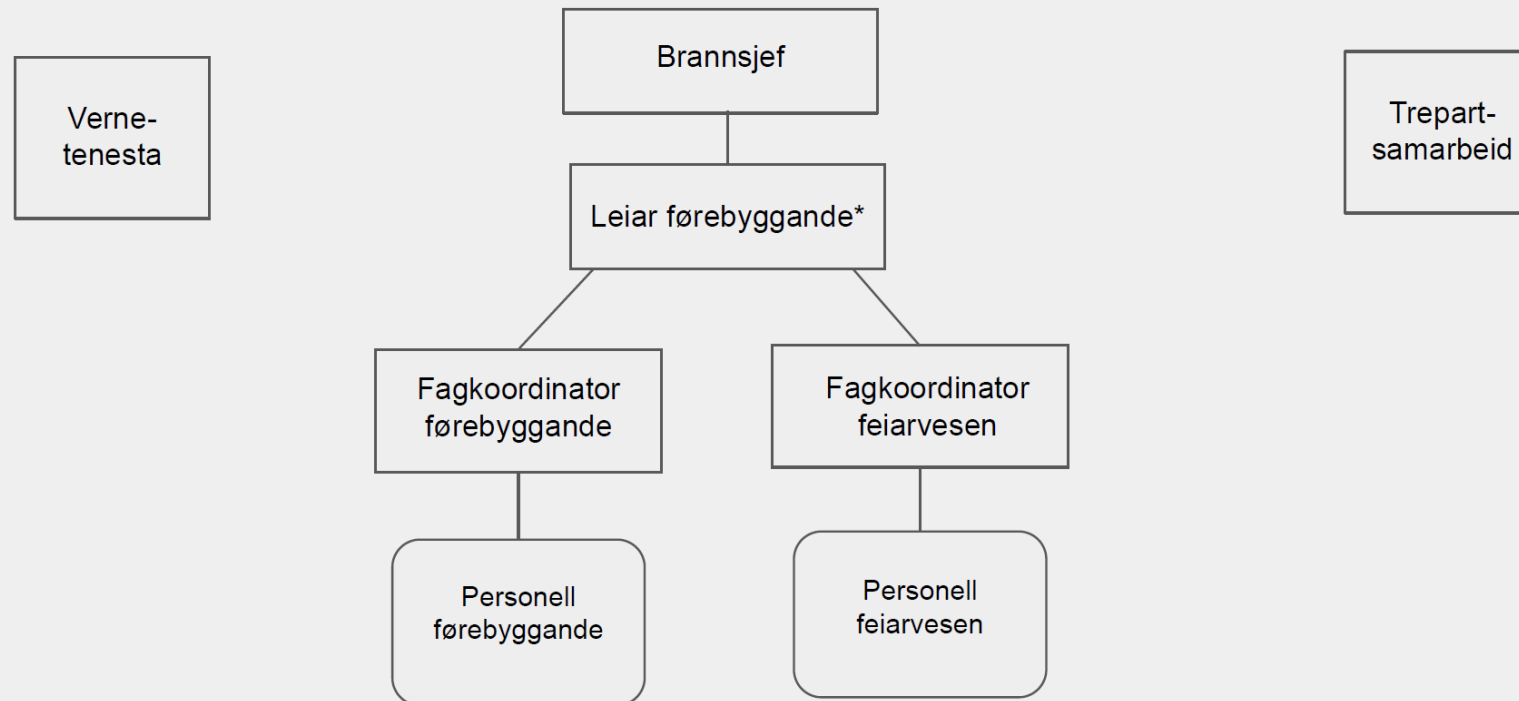
- Alle øvingar (stasjonsvis og felles)
- Møter i dialoggruppa for materialforvaltarane
- Utrykkingsleiarmøter
- Treparts møter
- Eventuelle personalsamlingar mv.

Årshjulet publiserast på kommunen sine nettsider, under For tilsette – Brann og redning – deltid.

# Organisasjonskart beredskap, Sunnfjord brann og redning



## Organisasjonskart førebygging, Sunnfjord brann og redning



\* Sunnfjord kommune har meir enn 20 000 innbyggjarar, og etter dimensjoneringsforskrifta skal førebyggande avdeling då ha ein leiar i 100 % stilling. Dette har ein p.t. ikkje stillingsheimel for, og stillinga som leiar førebyggande er p.t. ikkje besatt.

# Evaluering av arbeidet med samhandlingsplanen og utvikling i arbeidsmiljøet

Det er ein klar føresetnad at arbeidet med å implementere tiltaka i samhandlingsplanen vert prioritert av leiinga, samt at også tilsette bidreg i arbeidet.

Arbeidet med implementering av planen/ tiltaka skal følgjast opp og evaluerast jamleg i trepartsmøta.

I tillegg skal det skje ei felles evaluering i eininga etter eitt år, dvs. i mars 2022:

- Det skal sendast ut ei undersøking til alle tilsette i eininga som omhandlar evaluering av arbeidet med samhandlingsplanen, og utviklinga kva gjeld det psykososiale arbeidsmiljøet
- Det bør gjennomførast eit allmøte der resultata presenterast.
- Fleire av tiltaka i planen er avhengig av økonomiske løyvingar og politiske vedtak som ein ved utforming av planen ikkje kjenner utfallet av. Evalueringa må ta omsyn til dette, og fokusere på kva som har vore mogeleg å oppnå innan gjeldande økonomiske rårer mv.

Når det gjeld framtidige arbeidsmiljøkartleggingar gjer leiinga merksam på at det per no ikkje er avklart kva for system Sunnfjord kommune framover skal nytte for slike kartleggingar.



# Innspel til samhandlingsplanen

Vedlagt følgjer ei samstilling av innspela som vart motteke frå mannskapa i og i etterkant av innspelsmøta den 15. februar 2021, samt kommentarar til enkelte av innspela.

Slik det går fram av vedlegget er planen på ei rekke punkt justert i tråd med innspela.