



Samarbeidsmøte

Unntatt etter off.l. § 16

Namik Resulbegović ADM - Administrasjon

Dato: 21.08.2025
Saksbehandler: Namik Resulbegović
Telefon direkte: 926 15 576
Deres ref.:
Løpenr.: 5367/2025
Saksnr./vår ref.: 2025/1759
Arkivkode: 035

Referat Samarbeidsmøte Brannsjef og hovedtillitsvalgt

Tidspunkt: 21. august 2025

Sted: Salten Brann Albertmyra

Hjemmel: Hovedavtalen § 3-1-1, Salten Brann IKS Tilpasningsavtale

Parter og deltakere:

Arbeidsgiver representert ved: Per Gunnar – brannsjef, Kjetil – ass brannsjef, Namik – HR-sjef – sekretær for møte

Arbeidstaker representert ved: Svein Morten – Nito, Ole Fredrik – Fagforbundet, Trygve Bentzen – Lederne

Fravær: Delta

Møte ble avholdt for å orientere (O-sak) og drøfte (D-sak):

Innledningsvis og til møte har brannsjef gjort oppmerksom på at medbestemmelse og involvering har størst fokus fremover og at han har klart forventning at selskapet skal lykkes med det.

Sak 1. O-sak. Referat siste møte. (*Eventuelle innspill og kommentarer forberedes i forkant av møte og deles på møte*).

Ingen innspill

Sak 2. O-sak. Rekrutteringsprosess, avdelingsledere 110 og forebyggende. Orientering om status og gjennomføringsplan.

Brannsjef gir orientering om to planlagte rekrutteringsprosesser, herunder avdelingsleder 110, og avdelingsleder forebyggende.

Innledningsvis har brannsjef orientert om bakgrunnen for rekrutteringsprosess for avdelingsleder forebyggende.

Konsulent firma Essensi har fått oppdrag fra brannsjef til å bistå i rekrutteringsprosess. Status og koordineringsmøte avholdes i morgen fredag 22. august kl 09:00 – 10:30. Til dette møte skal HTV Fagforbundet og HTV Nito kalles inn, brannsjef sender innkalling. Fagforbundet skal være med i rekrutteringsprosess for leder 110, mens Nito skal være med i rekrutteringsprosess leder forebyggende.

Sak 3. O-sak. Styrets vedtak om analyse av selskapets økonomiske situasjon. Orientering om status for gjennomføring samt involvering og informasjon.

Brannsjef innleder med bakgrunn ved å vise til styrets vedtak fra møte i november 2024, herunder sak 16 punkt 11. Der styret har vedtatt at selskapet skal levere økonomisk analyse, der analysen skal besvare tre hovedspørsmål: 1. hvordan er selskapets økonomiske situasjon, 2. har SB IKS etablert virksomhetsstyring som bidrar til å realisere deltakerkommunenes målsetninger med selskapet, 3. hvor har selskapet organisatoriske og økonomiske forbedringsområder.

Som følge av dette har brannsjef etablert prosjekt og etter anbudskonkurransen engasjert konsultantselskap BDO som skal drive prosjektet og levere rapport som besvarer hovedspørsmålene.

BDO hadde oppstart møte med ledergruppa der prosjektplan ble presentert, med eierskap, prosjektgruppa, intervjuobjekter mm. Brannsjef har på møte vist denne planen. Brannsjef ønsker at tillitsvalgte skal være en del av prosjektgruppa. Det er også diskutert informasjon ut i selskapet.

Konklusjon:

- Lederne skal gi tilbakemelding til brannsjef om de kan være med i prosjektgruppas arbeid, og delta i planlagte statusmøter som en del av prosjektgruppa.
- HR-sjef sender kontakt informasjon om HTV og HVO til BDO slik at de kan blir kalt inn til intervju.
- Brannsjef sender informasjon om prosjektet t i selskapet. Det blir en overordnet informasjon om prosjekt. Det skal blant annet opplyses om at medarbeidere kan henvende seg til sin leder og/eller tillitsvalgt dersom de har spørsmål eller trenger ytterligere avklaringer om prosjektet.

Sak 4. O-sak. Konferering med medarbeidere og tillitsvalgte – status implementering

HR-sjef orienterer om status i respektive avdelinger. I løpet av september 2025 skal alle avdelinger ha etablert og på plass faste månedlige møter med avdelingsleder og tillitsvalgte. Beredskap har allerede gjort det, 110 og forebyggende starter i september. Opplæring på vår tilpasningsavtale starter i beredskap i september møte med brigadeledere og tillitsvalgte.

HR-sjef gjør oppmerksom på at konferering, herunder involvering av ansatte handler om mer en medbestemmelse med vekt på vernetjeneste og ansatte generelt. I dette hensende jobber HR-sjef tett med HVO for å få AMU til å bli viktig arena knyttet til arbeidsmiljøspørsmål i selskapet.

Når det gjelder ansatte generelt og involvering skal vi strebe etter å gi alle ansatte mulighet til å mede sein interesse og bidrar i når ulike prosesser skal drives og /eller rutinearbeid etableres.

HR-sjef opplyser om HR kaffe som viktig arena å nå ansatte og fortelle o gode historier og ta imot mindre gode for så å gjøre dem til gode med konkret arbeid.

Konklusjon:

- I september møte skal HTV orientere om hvordan dette arbeidet oppleves i organisasjon og hos den enkelte medarbeider.

Sak 5. D-sak. Virksomhetsstrategi – prosess / arbeidsmodell for implementering. Oppfølging etter samarbeidsmøte 17.6.25. (Årshjul).

Det ligger en forutsetning for drøfting at styre skal vedta virksomhetsstrategi på møte 7. november. På bakgrunn av dette er drøftingstema når er det hensiktsmessig å starte med implementering. Brannsjef orienterer om at Fendr kan hjelpe oss med implementeringsprosess i alle fall å skissere den. Etter diskusjon er det enighet om at denne prosessen må vi ikke forhaste oss med, det viktigste

er å sørge for eierskap hos ansatte, og gode prosesser med informasjon/kommunikasjon og involvering.

I lys at tema kom det opp planlagt utvidet ledermøte møte 18. september der virksomhetsstrategi skulle være tema. Dette utgår nå, og møte har diskutert tema for 18. september.

Konklusjon:

- Arbeid med implementering av virksomhetsstrategi starter på ny året 2026.
- Enighet om at vi ikke må ha mer en 2-3 saker på agenda til møte 18. september: Forslag til saker: 1. Oppsummering av Fendr prosess i organisasjon, med søkelys på arbeid videre. 2. Konferering – status på samarbeid på ulike plan og prosesser i organisasjon. 3. Prosjekt økonomisk analyse jf. sak 3. på dagnes møte.

Sak 6. D-sak. Budsjettprosess 2026 – 2029. I hovedsak er dette en kombinasjon orientering / drøfting. Saken legges fram på møte med status så langt og veien videre. (Årshjul)

Innledningsvis viser brannsjef til styremøte 16. juni 2025 og sak 33, herunder forslag til vedtak og selve vedtaket og konkret til punkt «Effekt av vedtatte brannordninger iht brannsjefs anbefalinger» der forventet besparelses effekt er på 2.000.000 kr.

Ass. brannsjef har ledet møte gjennom budsjettprosess 2026 og milepælsplan. Alle som er på møte har tilgang til dette dokumentet.

Årsaken til at brannsjef viser til dette punktet er ønske om at dagens drøfting går på om det er i hele tatt mulig å ta ut effekten gitt forsinket vedtak om ny brannordning, samt nødvendige lovpålagte prosesser som følger gjennomføring av et slik vedtak. Et slik vedtak medfører nødvendigvis OU prosess der nedbemanningsprosess krever en lang og grundig gjennomføringsprosess som nærmest ikke er mulig å få gjennomført etter lovpålagte regler ila 2026 og samtidig ta ut effektiviseringsgevinst i samme året.

Saken er drøftet, og det er enighet i forståelsen om at brannsjef må kommunisere ut til styre at effekten på punkt «Effekt av vedtatte brannordninger iht brannsjefs anbefalinger» endres til 0 i 2026.

Konklusjon:

- HTV skal levere et samlet og underskrevet skriftlig dokument til brannsjef der de gir sin vurdering og konklusjon på omtalt effekt i 2026. Brannsjef kan bruke denne vurderinger og konklusjon opp mot styre.

Eventuelt

- Møter fremover skal være i 2 timer, med pause etter 1 time.
- Brannsjef har meldt inn sank om nødnett som vi ikke fikk tid i dag og den tas på neste møte.

Med hilsen

Namik Resulbegović