



## Notat til orientering

Taushetsplikt - Offl. § 13, jf.  
Fvl. § 13

Namik Resulbegović    ADM - Administrasjon

Dato: ..... 13.3..2026  
Saksbehandler: ..... Namik Resulbegović  
Telefon direkte: ..... 926 15 576  
Deres ref.: .....  
Løpenr.: ..... 1967/2026  
Saksnr./vår ref.: ..... 2025/1759  
Arkivkode: ..... 035

### Referat samarbeidsmøte brannsjef og hovedtillitsvalgte

**Tidspunkt:** 13. mars 2026

**Sted:** Salten Brann Albertmyra

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

Arbeidsgiver representert ved: Per Gunnar – brannsjef, Namik – HR-sjef – sekretær og referent for møte.

Arbeidstaker representert ved: Svein Morten – Nito via Teams, Jøran Johansen – Lederne, Kurt Rune Martinussen – Delta, Ole Fredrik Bakken – Fagforbundet.

**Begge sakene til møte er meldt som orienteringssaker, imidlertid har sak 1. elementer av drøfting slik diskusjon har blitt ført, derfor kommer konklusjon på sak 1.**

**Sak 1.** Referat møte 16.2.26, ingen merknad.

**Sak 1. O-sak/ D-sak** Status og videre arbeid etter ULS på tema iverksetting av virksomhetsstrategi og kultur.

Ad. Kulturutvikling har vi etter ULS landet Salten Brann IKS hoved kulturtrekk, og i henhold til konsolidert utkast som HR-sjef har sendt ut til alle deltakere 27.2.26. Her er det også tatt inn innspill for handlingsplan med tiltak og frister.

Ad. Implementering av virksomhetsstrategi har vi etter ULS landet prioritering ift hovedmålene, samt tiltak for tilrettelegging. Her er HR-sjef sendt ut konsolidert utkast til alle deltakere 2.3.26. Brannsjef orienterer om at vi har startet med å lage interessentanalyse og sette opp prosjektorganisering / struktur. Prosjekteier er brannsjef, styringsgruppa og prosjektleder for overordnet implementering skal prosjekteier jobbe med å etablere. Når det gjelder øvrige deltakere i prosjektet skal det gis mulighet til heltidsansatte til å melde sin interesse / søke, da det er plan å lage interne utlysninger for deltakelse i delprosjekter. HTV ønsker velkommen en slik rekrutteringsprosess som blant sikrer godt motiverte deltakere.

*Konklusjon:*

*Ad. Kulturutvikling. Administrasjon ved HR-sjef lager utkast til handlingsplan med tiltak og frister, som skal drøftes på neste samarbeidsmøte.*

*Ad. Virksomhetsstrategi. Administrasjon ved brannsjef lager konkret forslag til organisasjonsstruktur i første omgang med styringsgruppa og prosjektleder. Samtidig jobbes det med utlysningstekst med kravspesifikasjon for roller / deltakelse i prosjekt / delprosjekt der tilrettelegging og kompensasjon skal være en del av. Utkast legges frem til drøfting på neste samarbeidsmøte.*

**Sak 2. O-sak Økonomi status, herunder presentasjon regnskap / årsresultat 2025.**

Brannsjef orienterer om årsregnskap 2025. Den er nå godkjent av vår revisor, og er grunnlag for sak til styre og eiere. I korte trekk går drift med overskudd, totalt 2.7 mil med, av dette er 1 mil selvkost på feierside, og resterende 1.7 mil i selskapet, og med dette mangler vi 800.000 for å dekke overført underskudd. Saken skal opp til godkjenning på den digitale styremøte 25.3.26. Det som brannsjef skal forklare i første omgang til styre er årsaken til merforbruk på 4.2 mil.

**Sak til eventuelt:** klokkeslett til neste møte er endret til 13:00 – 14:30

Med hilsen

Namik Resulbegović