

Agenda /protokoll AMU møte 2.9.26

Deltakere:	Funksjon:	Vara for:
Namik Resulbegovic	Arbeidsgiver representant	
Øyvind Nygaard	Arbeidsgiver representant	
Per Gunnar Pedersen	Arbeidsgiver representant	
Christian Falch	Arbeidstaker representant	
Amalie Olsen	Arbeidstaker representant	
Kjell-Ove Verstad	Arbeidstaker representant	
Deltagere uten stemmerett:		
Bernt Markussen	BHT	
Gøran Frantzen Hobitz	HMS rådgiver	

Dagsorden

- Innkalling og saksliste godkjent - godkjent
- Protokoll 13.5.2026 – kort gjennomgang

Beslutningssaker

Saksnr:	Saksnavn:	Saksansvarlig:
1.	HR / HMS rapporterings KPI (nøkkeltall)	Gøran og Namik

Hovedpunkter: Oppdatert rapport finnes som vedlegg til saken. Oppfølgingspunkt: vedtak sak 1 møte 13.5.26. <i>AMU er enig i at Gøran får oppdraget til å beslutte endring av meldingssystem i samarbeid med Tor Sommernes.</i> Status Kommentar - Det fremkommer ikke i visningen av sykefravær om det er kort eller langtidsfravær. Nyttig å vite med tanke på om fraværet er pga. arbeidsmiljø eller annen form. Gøran sjekker om det er mulig å hente ut ifra HRM-systemet.		
Vedtak:		
2.	FENDR-prosessen – gjennomgang av arbeidsmiljøkartlegging og oppfølging	Amalie
Hovedpunkter: Viser til vedlagt saksfremlegg i sin helhet.		
Vedtak: - AMU ber om at administrasjonen legger frem en samlet orientering om FENDRs arbeid med organisasjonsutvikling, herunder bakgrunn, hovedfunn, anbefalinger og oppfølging av arbeidsmiljø på et overordnet nivå.		
3.	Orienteringssak 5. Regulering av parkering ved Salten Brann IKS	Namik
Hovedpunkter: Oppfølging av sak «parkering». Saksfremlegg er lagt ved saken.		
Vedtak: - Etableres privat skilting på parkeringsområde ved Salten Brann IKS for å tydeliggjøre at parkering er forbeholdt ansatte i Salten Brann IKS og besøkende til virksomheten. - Sak tas opp i huseiermøte og videre i administrasjonen		

Orienteringssaker

Saksnr:	Saksnavn:	Saksansvarlig:
1.	Kulturutvikling og Virksomhetsstrategi (VST)	Amalie / Namik
Hovedpunkter: • Oppfølging O sak 1 møte 13.5.26 Status på visuelle effekter ift kulturuttrykk. • Status for implementering av VST, styrets vedtak 53/2026		
Kommentar: - Status for implementering av VST: Omprioritering av hva man skal gjøre jf. Styrets vedtak 53/2026. Det har blitt gjort en omprioritering på planen for implementering av VST. Arbeidet med «tydelig ledelse» er satt på vent og arbeidsgruppen ser nå på delmål og tiltakspakke (milepælsplan) ut fra styrets vedtak. - Visualisering av kulturtrekk: Forslag på roll-ups og samtale-/situasjonskort ble presentert. HVO ser på implementeringsløp med ulike faser/trinn.		
2.	Medarbeiderundersøkelse.	Namik
Hovedpunkter: Oppfølging av O-sak 2 fra forrige møte. Veien videre.		
Kommentar: - Administrasjonen skal se på om det trengs et eksternt verktøy for gjennomføring, eller om det kan fasiliteters selv. Frist i 2027.		

3.	HR / HMS drift / struktur. Orientering av pågående saker. HMS overordnet plan	Gøran
Hovedpunkter: Status HMS overordnet plan skal være på plass høst 2026.		
Kommentar: - Presenteres på neste møte 18.11.2026.		
4.	BHT prosess gjenanskaffelse	Gøran
Hovedpunkter: Status på Oppfølging O sak 4 fra forrige møte. <i>Kravspesifikasjon for gjenanskaffelse er klar. Vi avventer endring i lov om offentlig anskaffelse 1.6.26 for veivalg. (Hemis (BHT) er kjøpt opp av Avonova).</i>		
Kommentar: - Saken er under arbeid, nåværende fase er kostnadsoversikt.		
5.	Prosedyre for ansatte goder	Amalie
Hovedpunkter: - Levert og iverksatt. TQM og personalhåndbok. - Oppfølging av sak «parkering». Saksfremlegg er lagt ved saken.		
Kommentar: - Prosedyre er i TQM og personalhåndbok. Eventuelle innspill til prosedyren tas med Amalie. - Parkering: Vedtak: Se sak 3.		
6.	Budsjett prosess 2027	Per Gunnar
Hovedpunkter: Arbeid med budsjett 2027 presenteres, AMU gjøres oppmerksom på utfordringer og mulige tiltak med direkte påvirkning på selskapets ansatte, arbeidsforhold og arbeidsmiljøet.		
Kommentar: - Det ble gitt en orientering om status per nå. Når vedtaket om budsjettet kommer, skal AMU orienteres. - Det er innkjøp- og ansettelsesstopp. Ethvert tilfelle på innkjøp og ansettelser vurderes av brannsjef og avdelingsleder. - Revidering av brannordningen: Å redusere kostnadene vil i praksis innebære å redusere bemanningen, ettersom 84 % av kostnadene i avdeling 339 er lønnskostnader. Det ble påpekt at dersom eierkommunene vedtar å legge kommunal deflator til grunn for budsjettrammen, vil selskapet være nødt til å varsle permitteringer eller andre reduksjoner i bemanningen for å tilpasse driften til de økonomiske rammene.		

Med hilsen

Leder AMU
Namik Resulbegović