Styret – Salten Brann IKS

Sak nr. 34-2018 6. september 2018.

STATUS- OG ØKONOMIRAPPORTERING (1/6 – 31/8) SALTEN BRANN IKS

- Vedlegg A – Økonomisk oversikt 1 januar til 31 august
- Vedlegg B – Forslag til lønnspolitisk plan

Oppsummering

Drift og økonomi i Salten Brann IKS er tilfredsstillende pr 1. september 2018. Se vedlegg A. Som ved forrige rapportering pekes det på svikt i inntektsgrunnlaget for beredskapsavdelingen hva gjelder kurssalg noe selskapet og ikke minst fakturering av utrykning på unødige alarmer. Selskapet jobber med å utbedre forholdet.

Ellers kan det nevnes at Sturla Roti er engasjert som prosjektleder for Brann-ROS til og med 2020. I tillegg er Tor Sommernes, System konsulent fra i Tet, ansatt som kvalitetsleder og prosjektleder for program Brann 2020. Det kan nevnes at han har jobbet sammen med IRIS på prosjekt digitalisering det siste året. Han får gode skussmål.

Brigadene produserer mer og mer iht forventninger og er godt i gang med kompetansearbeidet ute i regionen. Beredskapsavdelingen har fortsatt høyt fokus på å bli kjent i ansvars-områdene. HR sjefen yter hjelp og støtte til brigadelederne på ulike områder.

Selskapet er skrevet under kontrakt med Egenes AS for levering av to framskutte enheter. Det forventes produksjon av bybil i uke 43. Samme leverandør skal også produsere innsats-lederbil og kommandobil. Alle fire biler leveres med den nye digitale pakken for kommando, kontroll og informasjonssystemer, KKI. Kontraktsforhandlinger gjenstår.

Status drift

Økonomi og lovlighet

- Siden sist styremøte er det ingen endringer i økonomisk status på overordnet nivå.

- Det er fortsatt god økonomisk kontroll og styring av selskapet – det er tett dialog med regnskapskontor og revisor på ulike spørsmål.
- Fortsatt er det slik at det største avviket vedrørende økonomi/budsjett pr i dag er omfang av overtid.

Personell

- All bemanning i beredskapsavdelingen i Bodø (brannstasjonen) er på plass og i produksjon kombinert med opplæring.
    - Merk at Tor Fure er innvilget 1 års permisjon for å arbeide på brannskolen. Det ansettes vikarer i hans sted i rollen som seksjonsleder
- Staben til avdelingsleder i beredskap er fulltallig.
- Sistnevnte punkt vil skape balanse i styrken og redusere omfanget av overtid.
    - Skal utarbeide plan for slag av kurs og øving
- Fortsatt to vakanser på forebyggende, men det ser ut til å komme en lærling innen feierfaget over sommeren og det er gledelig.
- Prosjektleder ROS er på plass – Sturla Roti. Det brukes en hjemmel fra forebyggende for å finansiere dette ut 2020.
- Rekruttering av kvalitetsleder er gjennomført. Tor Sommernes er ansatt og startet i arbeidet fra 10. september. Fokus på digitalisering og ISO 9001.
- HR sjef, John Ivar Strøm er godt i gang med etableringen av ulike HR fokus. Det pågår kartlegging av arbeidsmiljø og bistand til brigadene som er pri 1 aktivitet

Hendelser

- Det har vært flere ulike hendelsestyper siden sist rapport;
    - Brannalarm på Nordlandssykehuset – brann i kjeller – manglende dekning på nødnett i Kjeller
        - (Utført tilsyn av beredskapsplanlegging i virksomheten i etterkant)
    - En del mindre gress- og skogbranner i ansvarsområdet i sommer
        - Sørfold, Fauske og Saltdal
    - En del arbeid i sommer for å forberede støtte til skogbrannene i Sverige.
        - Utløser mange prinsipielle spørsmål som fortsatt ikke er besvart

        - Lovmessig grunnlag og fullmakter
        - Nasjonal koordinering
        - Kommandomyndighet
        - Betaling
    - Bidrag til politiet ifm SEAO i Vesterålen – samarbeid med 330sq
    - Bidrag til frigjøring ifm flystyrt på Glomfjellet – samarbeid med 330sq
    - En del trafikkulykker uten at liv har gått tapt

Kommunikasjon og nettverk

- KS Bedrift avdeling brann og redning
    - Brannsjef Salten Brann ISK er valgt inn i styret
    - Styresamling 18 og 19 september
    - Digitalt seminar i Bergen 2 og 3 oktober hvor selskapet skal holde innlegg
- SAMLOK NORD
    - Viser til orientering av daglig leder
    - Styringsgruppemøte gjennomføres 14 september
    - Brannsjef er leder av styringsgruppen
    - Prosjektet melder om problemer med framdrift og engasjement fra avdelingene på enkelte av arbeidsgruppene
    - Arbeidsprosessene tar lengre tid
- Albertmyra 2
    - Bystyret i Bodø kommune behandler saken 13 september
        - Se sak (link)
    - Styringsgruppemøte gjennomføres 16 oktober
    - Informasjonsmøte for ansatte på Albertmyra 20 september
    - Det er også gjennomført flere prosjektmøter hvor selskapet også deltar
    - Prosjektleder, Bror Myrvang, har flyttet til Hammerfest og skal arbeide hos Bedriftskompetanse AS

        - Han leies inn som PL for prosjektet
    - Selskapets ledergruppe
        - Diverse ledermøter i perioden
        - Fokus på ståsted, HR innsats, økonomiske rammer og investeringer og organisasjonsarbeid
        - LG har deltatt på en KS ledersamling siden forrige periode
            - 10 – 11 september
        - LG gjennomfører ledergruppemøte hver fjerde uke
        - LG har innført mandagsmøte med fokus drift (30 min) og fredagsmøte (15 min) med fokus på vakthavende brannsjefsfunksjonen og erfaringslæring
    - LRS Nordland
        - Arrangeres 18 og 19 september på Albertmyra
    - Brannråd Nordland (som del av strategi mål 1)
        - Gjennomføres i Bodø av selskapet 17. september 2018
        - Målgruppe brannsjefer i Nordland
        - Fokus på andre tema med nasjonalt fokus (nødnett, LRS rollen med mer)
    - Salten IUA
        - Befaring Karlsøyvær med FMNO og naturoppsynet 14 august
        - Styremøte gjennomført 29 august mai
            - Fast 60 min trening på hvert møte innført etter sommeren
    - Styremøter og rep skaps møter
        - SM 14 juni ved Andøya Spacesenter
        - SM 4 oktober og 6 desember
        - RM 9 november
    - Møte med Bodø kommune
        - Koordinering med rådmann i Bodø 7 september, fokus på budsjett og samarbeidsavtaler samt søknad Iris fondet
    - Workshop med Incendium AS, NORUT og København brannvesen

        - Dansk selskap (streaming spesialist) – samarbeider med Andøya Space senter
        - Hovedstadens beredskap – best practice – lære av disse
        - Møte 22 og 23 august i København
        - Involvering av brigadeledere
        - Fokus; erfaringer med digitale løsninger i utrykningsbiler og droner
        - Underleverandør til framskutte enheter hvor Egenes blir totalleverandør

Prosjekter, utvikling og innovasjon

- Endringer i overordnet vakt i selskapet
    - Brigadeleder inn som innsatsledere
    - Ledergruppen fortsatt overordnet vakt
        - Vakthavende brannsjef
    - Endring trer i kraft 1 november
- Salten Brann-ROS
    - Prosjektleder Sturla Roti
    - Planleggingsfase
    - Se ellers ROS sak fra SM 14 juni 2018
    - September brukes til å planlegge gjennomføring av arbeidet
- Andøya Space senter (ASC)
    - Spennende teknologiaktør med høy grad av operativitet
    - Selskapet har etablert intensjonsavtale med senteret
    - Det er inngått kontrakt med ASC om levering av droner – implementering høsten 2018
    - Planleggingsdag gjennomføres i uke 36 eller uke 37
- NORUT (Dronesamarbeid), forprosjekt gjensidig eksperimentering/utforming av beredskapsfunksjonalitet
    - Selskapet har inngått intensjonsavtale om samarbeid med NORUT

- Fokus på «kamera-streaming» og serverløsning andre halvår 2018
- Etablerer rammeavtale for beredskap ved behov

- Strategi - Finansiering av Brann 2020 – strategimål 7
  - Selskapet er i ferd med å sette sammen en søknad for finansiering
  - Irisfondet – frist i september 2018 – omlegging av søknadsrutiner
    - Usikker på hva dette betyr i praksis
  - Viktig mål å starte arbeidet for å komme videre med spørsmålet om å lage et mer effektivt Salten Brann IKS
- Lønnspolitisk plan er under utarbeidelse
  - Skal drøftes med tillitsvalgte
  - Skal benyttes ifm høstens forhandlinger
  - Ønsker debatt og diskusjon i styret vedrørende denne saken på slutten av driftsrapporteringen
  - Selskapet ønsker styrevedtak i sakens anledning 4. oktober
    - Se vedlegg – utkast til lønnspolitisk plan

Regnskapet er for perioden fra og med januar til og med august 2018 og inkluderer også regnskap for IUA, både kostnader og inntekter.

Poster	**Regnskap**	**Budsjett**	**Merknad**
	2018	**2018**	
Driftsinntekter			
Salgsinntekter	9176	13 260	Lavere inntekt på 339 en forventet Høyere inntekt på 110 enn forventet
Refusjoner	8067	15 391	110 område har ikke fakturert deltakerkommuner for 2. halvår
Sum salgsinntekter og refusjon	**17243**	**28 651**	
Kommunale overføringer	**58339**	**88 382**	
Sum driftsinntekter	75582	117 033	
Driftsutgifter			
Lønnskostnad	55872	87410	
Varer og tjenester	17507	26 141	Refusjon FDV bodø kommune skal kjøres
Momskompensasjon	1535	2 513	
Annen driftskostnad	0	0	
Sum driftsutgifter	74914	116 064	
Finansposter			
Annen renteinntekt	9	20	
Annen rentekostnad	273	300	
Avdrag på lån	1313	1 250	
Bruk av bundet fond	0	160	
Sum finansposter	1595	1730	

Salten Brann IKS

Lokal lønnspolitikk

Gjeldende fra 01.09.2018. Selskapets lønnspolitikk skal gjennomgås av partene årlig
(jfr. Årshjul for lønnspolitikk)

INNHOLD

1 INNLEDNING 10

1.1 Grunnlaget for lokal lønnspolitikk – Arbeidsgiverstrategien 10

1.2 Overordnede lønnspolitiske mål og delmål 10

1.3 Retningslinjer 11

2.0 TILTAK OG VIRKEMIDLER FOR UTVIKLING OG GJENNOMFØRING AV DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN 12

2.1 Sammensetning av lønn – hovedregel 12

2.2 Lønnsfastsettelse/kriterier (kapittel 3, 4 og 5) 13

2.3 Stillingsvurdering 13

2.4 Personvurdering (grad av) (se forklaring under – hovedsaklig kapittel 3 og 5) 13

2.5 Kompetanse 14

2.6 Ledervurdering 14

2.7 Markedssituasjon 15

3 KOMPETANSE – UTVIKLING OG KARTLEGGING 15

4 ÅRSHJUL LØNNSPOLITIKK I SALTEN BRANN IKS 16

1 INNLEDNING

1.1 Grunnlaget for lokal lønnspolitikk – Arbeidsgiverstrategien

Gjelder fra 01.09.2018 og skal gjennomgås med partene årlig.

Salten brann og redning IKS sin lønnspolitikk skal bidra til at en kan rekruttere og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere som på en god måte ivaretar virksomhetens ansvar og oppgaver som forvaltningsinstans og tjenesteyter.

Lønnsfastsettelse ved ansettelse i brannvesenet gjøres til enhver tid med basis i Hovedtariff-avtalen (HTA). Den videre lønnsutvikling skjer gjennom lokale lønnsforhandlinger, i samsvar med HTA sine bestemmelser og prinsipper/føringer lagt i virksomhetens lønnspolitiske plan.

Gjennom behandling av lønnspolitisk plan fastlegges bl.a. virkemidler og insentiver som kan gi uttelling i form av lønn ved lokale forhandlinger, herunder også hvordan lønn kan/skal brukes som strategisk virkemiddel i arbeidet med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft. Gjennom innholdet i lønnspolitisk plan skal alle ansatte kunne gjøre seg kjent med grunnlaget for den lokale lønnspolitikken i brannvesenet.

Den lokale lønnsfastsettelse i kapittel 4 skal bygge på kriterier fastsatt gjennom drøftinger mellom partene lokalt. Kriteriene skal vurderes og evt. justeres jevnlig, bl.a. i lys av sentrale føringer/ forhandlinger. Det er et mål at medarbeiderne i størst mulig grad kan oppleve, og anerkjenne lønnskriteriene som forutsigbare, forståelige og etterprøvbare. I kapittel 4 kan det også brukes funksjonstillegg som virkemiddel for å stimulere til økt ansvar utover egen instruks.

Ved lønnsfastsettelse i kapittel 5 skal det også vurderes den enkelte stillings; ansvarsområde, arbeidsoppgaver, belastning og kompleksitet, innsats og oppnådde resultater. Dette skal inngå som sentrale vurderingsmomenter. Det vil være forskjeller på vurderingskriteriene mellom kapittel 4 og 3/5.

1.2 Overordnede lønnspolitiske mål og delmål

Hovedmål

Salten Brann IKS skal videreutvikle lønnspolitikken og belønningsordninger som bidrar til å rekruttere, motivere, utvikle og beholde kvalifisert arbeidskraft, parallelt med at tjeneste-produksjon overfor innbyggerne videreutvikles og sikres.

Delmål

- Gi konkurransedyktig lønn i overenstemmelse med arbeidsoppgaver, ansvar, kompetanse og oppgaveutførelse
- Bruke lønnspolitikken og belønningsordninger til å stimulere til utvikling og resultatforbedring
- Bruke lønnspolitikken til å skape et positivt arbeidsmiljø som gir grunnlag for å rekruttere, motivere, utvikle og beholde kvalifisert personell
- Motivere ansatte til høy arbeidsinnsats og en kontinuerlig kompetanseutvikling

- Unngå at det over tid utvikler seg urimelige lønnsforskjeller hos likestilte ansatte/grupper av ansatte, med mindre lønnsforskjellene har utspring i spesielle forhold
- Ha en lønnspolitikk som så langt som mulig fremstår som rettferdig og forutsigbar, og bygger på målbare kriterier/faktorer

Salten brann IKS vil legge til grunn følgende når det gjelder lønnspolitikk

Salten Brann IKS sin lokale lønnspolitikk skal være et verktøy i arbeidet med å beholde og rekruttere kvalifiserte medarbeidere. Den lokale lønnspolitikken skal være kjent for medarbeiderne. Salten Brann IKS er eid av ti kommuner. Lønnspolitikken bør ses i relasjon til eierkommunenes lønnsnivå. Samtidig skal Salten Brann IKS arbeide for en dynamisk lønnspolitikk som tar hensyn til, og stimulerer til mere ansvar.

Lønn skal bidra til å:

- sikre kvalitet og gode tjenester
- beholde, utvikle og rekruttere
- motivere til kompetanseheving
- initiativ og ansvarlighet

Salten Brann IKS tilbyr en konkurransedyktig pakke med betingelser som bygger på:

- Lønn
- Attraktive personalgoder (trening i arbeidstiden)
- Tilrettelegging for kompetanseheving
    - Alle i kap 5 og 3 skal ha en utviklingsplan
- God pensjonsordning (KLP)

1.3 Retningslinjer

Hovedtariffavtalen og den lokale lønnspolitikken gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold.

Hovedtariffavtalen

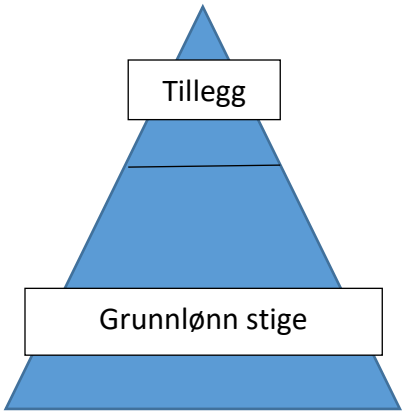
Alle medarbeidere er innplassert i et lønnskapittel som definerer på hvilken måte den enkelte er omfattet av forhandlingene. Medarbeiderne kan be om lønnssamtaler, se HTA kapittel 3, 3.2.2.

Kapittel 3	Kun lokal lønnsdannelse (lønn fastsettes av partene lokalt, ser hen til kapittel 4).
Kapittel 3.4.1	Gjelder daglig leder for selskapet og selskapets ledergruppe
Kapittel 3.4.2	Gjelder avdelingsledere.
Kapittel 3.5	Gjelder hovedtillitsvalgt.

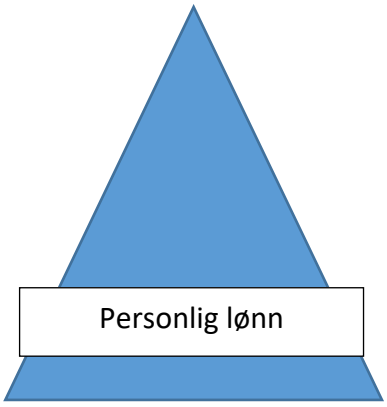
Kapittel 4	Primært sentral lønnsdannelse kombinert med lokal lønnsdannelse. Lønnsdannelsen foregår sentralt. I tillegg legges det føringer for bruk av den lokale potten. Medarbeidere med sentral minstelønn, fagarbeidere (fra brannkonstabel til og med brannmester) feiere og konsulenter
Kapittel 5	Kun lokal lønnsdannelse (lønn fastsettes av partene lokalt (ser hen til kapittel 4). Omfatter som hovedregel medarbeidere med høyere akademisk utdanning, ingeniør, sivilingeniør, mastergradsnivå, rådgiver og leder. Det må også gjøres en vurdering ut fra realkompetansen de ansatte har ervervet.

2.0 TILTAK OG VIRKEMIDLER FOR UTVIKLING OG GJENNOMFØRING AV DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN

2.1 Sammensetning av lønn – hovedregel



Kapittel 4 – på stige



Kapittel 3 og 5

Definisjoner:

Grunnlønn
Den til enhver tid fastsatte lønnsstige/lønnsspenn eller minstelønnsplassering for den enkelte stilling.

Tillegg
Tillegg for spesielle funksjoner som tilligger stillingen. For eksempel RITS-tillegg, brannmannstillegg og dykkertillegg for å nevne noen.

Personlig lønn
Personlig lønn gis etter individuell vurdering. Vurderingen baseres på kriterier som skal motivere medarbeidere til å nå selskapets mål og resultatkrav. Ansvar, innsats og resultat legges til grunn som overordnede kriterier.

2.2 Lønnsfastsettelse/kriterier **(kapittel 3, 4 og 5)**

En god og fremtidsrettet lønnspolitikk er et viktig redskap for at Salten Brann IKS skal nå sine mål og prioriteringer. Salten Brann IKS skal ha en konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår, hvor lønnsnivået er sammenlignbare stillinger i eierkommunene, offentlig sektor og andre sammenlignbare brannvesen. For å oppnå dette skal vi benytte virkemidler som nevnt under.

Lønnsdifferensiering kan aksepteres på grunnlag av:

- Stillingsvurdering
- Personvurdering
- Kompetanse
- Ledervurdering
- Markedssituasjonen

2.3 Stillingsvurdering

Lønnsplassering er basert på riktig stillingsvurdering. Det innebærer korrekt bruk av:

- Funksjonsbeskrivelse
- Kapittel plassering
- Stillingens navn

2.4 Personvurdering (grad av) **(se forklaring under – hovedsaklig kapittel 3 og 5)**

Overordnet gjelder personvurdering på bakgrunn av resultat, ansvar og innsats

Resultat:

- Resultatoppnåelse
- Teamresultat
- Bidra utover eget område/bidra til fellesskapet
- Medarbeidertilfredshet
- Brukertilfredshet
- Realkompetanse

Ansvar:

- Faglige kvalifikasjoner/oppdatering
- Arbeidskapasitet
- Samhandling og samarbeid
- Løsningsorientert
- Fleksibilitet/endringsvilje/positiv til nye utfordringer
- Deling av kompetanse

Innsats:

- Innsats og utførelse av arbeidet, relatert til målsetning med stillingen og selskapets visjon
- Serviceinnstilling
- Gjøre andre gode
- Evne til problemløsning
- Initiativ og omstilling

Stillingens kompleksitet:

- Utvidelse av ansvar
- Fagansvar
- Prosjektledelse
- Koordinering på tvers i organisasjonen

Personvurderinger vil i særlig grad gjelde de stillingsgrupper som ikke følger sentral minstelønn, gjelder stillinger i kapittel 3 og 5 (kan ta inn ansatte i kapittel 4 om noen der får en personlig lønn i framtiden).

2.5 Kompetanse

I Salten Brann IKS skal det lønne seg å ta utdanning.

Ansatte som fullfører kompetansegivende etter- og videreutdanning, eller på annen måte tilegner seg ny kunnskap, i tråd med selskapets målsetninger og behov, og som gjør bruk av denne i arbeidet, kan få lønnssillegg.

- 10 000 kr for 30 SP (dokumentert og bestått vitnemål)
- 20 000 kr for 60 Sp (dokumentert og bestått vitnemål)

Med virkning fra 1 september 2018. Ingen tilbakevirkende kraft.

2.6 Ledervurdering

Ledere er de som er innplassert i en lederkode.

For ledere innplassert i kapittel 3 og 5 vurderes lederlønninger en gang i året.

I tillegg til de generelle lønnskriteriene som gjelder for alle arbeidstakere, vil bestemte forhold bli vurdert spesielt ved lønnsforhandlinger/reguleringer for ledere. Følgende forhold vil bli trukket inn i vurderingene:

- Måloppnåelse i lys av mål, satsingsområder og resultatkrav.
- Økonomistyring i virksomheten.
- Personaloppfølging i form av bl.a. god sykefraværsoppfølging, medarbeidersamtaler, informasjonsflyt og tilrettelegging for kompetanseutvikling.
- Evne til å motivere, kombinere krav og støtte, veilede, gi tilbakemelding til medarbeiderne, skape godt og inkluderende arbeidsmiljø.
- Evne til å organisere og fordele arbeidsoppgaver og skape samarbeidskultur basert på åpenhet, tillit og medvirkning.
- Evne til å opptre lojalt og være synlig, tydelig og troverdig som representant for arbeidsgiver.
- Evne til å ha god dialog med tillitsvalgte og verneombud, styrke ”vi-følelsen” og gjøre ”laget” sterkere.

For å gjøre disse vurderingene skal det benyttes verktøy som; resultatsamtale, veiledningssamtale, egenevalueringsskjema som sendes hvert kvartal. Dette avtales med nærmeste leder.

2.7 Markedssituasjon

Situasjonen på arbeidsmarkedet kan gjøre det nødvendig å differensiere lønn ved rekruttering av enkelte arbeidstakere/grupper.

Det åpnes for lønnsvurdering ved nyansettelse etter 6 måneder.

3 KOMPETANSE – UTVIKLING OG KARTLEGGING

Salten Brann IKS verdsetter kompetanse. I denne sammenheng kan brannvesenet også være behjelpelige med tilrettelegging, da i form av:

- studiestøtte - objektive kriterier som skal gjelde
- tilrettelegging - bruk av permisjonsordning
- Fri med lønn
- Dekning av skolepenger/skolebøker/utstyr

Alle som skal vurderes for slik støtte skal søke om dette i god tid og det er HR-sjefen som godkjenner dette for selskapet.

Brannvesenet skal også ha en oversikt over kompetansen som er tilgjengelig i brannvesenet. Dette gjennom en kompetansekartlegging som skal dokumenteres i selskapets HR verktøy.

4 ÅRSHJUL LØNNSPOLITIKK I SALTEN BRANN IKS

1. HALVÅR			
Tidspunkt	***Handling***	***Ansvar***	***Merknader***
Februar	Strategikonferanse	KS	På konferansen får KS innspill til årets tariffoppgjør fra kommunene. Kommunene har representanter fra det administrative og politiske miljøet
Mars	Halvdagssamling for ledergruppa	Avdelingsledere og brann- og redningssjef	Hvem deltar: Avdelingsledere
Mars/April	Skolering for ledere i lokal lønnspolitikk	HR-sjef	Hvem deltar: Avdelingsledere og seksjonsledere
Mai	Ny Hovedtariffavtale annet hvert år	HR-sjef	Følge med på hva resultatene blir
Juni	Drøftingsmøte fagforeningene Gjennomgang av lønnspolitisk plan	Forhandlingsutvalg	Hvem deltar: Forhandlingsutvalg og fagforeningene
2. HALVÅR			
August (slutten)	Forberedende møte om lønnsforhandlinger	Hr-sjef med ledergruppen	Innspill fra avdelingslederne
September	Forhandlinger	Hr-sjef og forhandlingsutvalg	
Oktober	Evalueringsmøte etter forhandlingene	Hr-sjef og fagforeningene	
November	Behov for justering av lønnspolitikk og nytt årshjul for neste års lønnspolitikk	Hr-sjef og fagforeninger	

Det foreslås for øvrig følgende:

Etter at første krav er kommet inn til arbeidsgiver så sendes et første tilbud ut til fagforeningene. Derpå sender fagforeningene et nytt krav (redusert krav nummer 2) før selve forhandlingene tar til. Når forhandlingene tar til får fagforeningene i første møtet et nytt tilbud 2 (økt tilbud).