

# Handlingsplan etter medarbeiderundersøkelse Follo brannvesen IKS 2022-2024

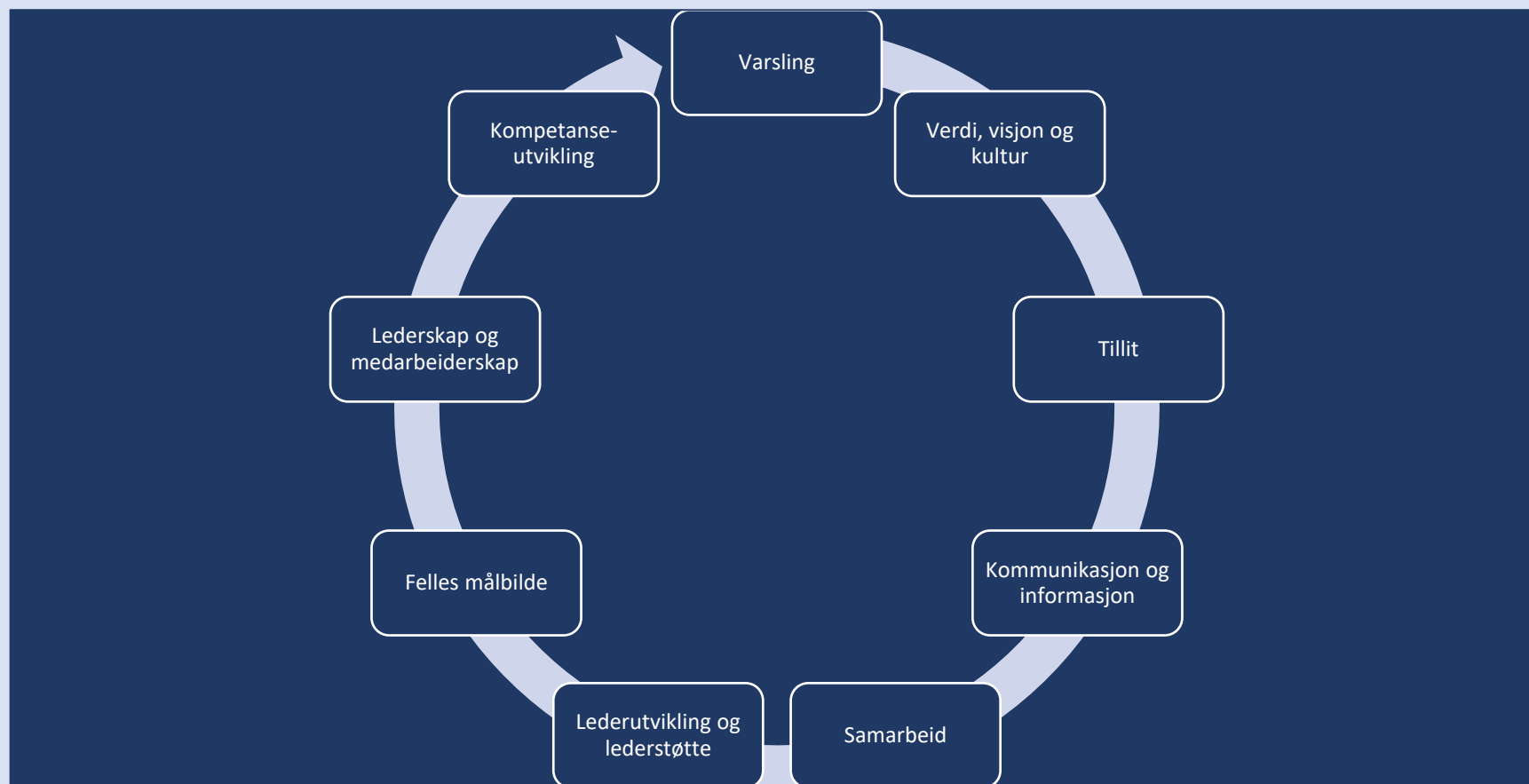
## Overordnet mål

Det ble høsten 2021 gjennomført en medarbeiderundersøkelse i Follo brannvesen IKS.

Follo brannvesen IKS skal følge opp og svare ut funnene fra denne undersøkelsen.

Målet med arbeidet er å iverksette tiltak knyttet til forbedringsområder, samtidig som vi har fokus på bevaringsområder.

## Prioriterte forbedringsområder



## Prioritet 1

Område	Tiltak	Dato oppstart	Dato avslutt	Ansvarlig	Kommentar
Varsling	Inngå avtale med Agenda Risk og Mittvarsel.no med informasjon og implementering lokalt	I prosess	01.11.22	Ledergruppen	Avtale inngått, avventer underskrevet protokoll fra styret
Felles målbilde	Overordnet ROS, beredskapsanalyse og forebyggende analyse skal revideres  Det må være enighet og felles forståelse med våre eiere om oppdraget og hvor godt vi skal kunne håndtere det	Tredje tertial 2022		Ledergruppen	Lovpålagt, skal revideres hvert 4. år Krever involvering av ansatte, og det må vurderes mulig ekstern bistand
Verdi, visjon, kultur	Follo brannvesen IKS sin visjon skal revitaliseres	Tredje tertial 2022		Prosess med ekstern bistand	Krever økonomiske rammebetingelser. Krever involvering av ansatte, tillitsvalgte og vernetjeneste
Verdi, visjon, kultur	Det skal utarbeides et felles verdigrunnlag for Follo brannvesen IKS, og etiske retningslinjer skal revideres basert på verdigrunnlaget	Tredje tertial 2022		Prosess med ekstern bistand	Krever økonomiske rammebetingelser
Tillit	Personalhåndbok og andre prosedyrer knyttet til HR skal revideres og utvikles, slik at vi sikrer lik håndtering og oppfølging av personalet	Juli 2022		HR	Personalhåndboken er en sammensetning av ulike prosedyrer, instruksjoner og retningslinjer. Disse skal revideres og systematiseres. Og suppleres med mangler.
Tillit	Det skal gjennomføres en pulsmåling for å kartlegge status et år etter gjennomført medarbeiderundersøkelse	Des. 2022		Ledergruppen	Bistand B2S

Kommunikasjon og informasjon	Kommunikasjonsprosjektet skal følges opp av ledergruppen, ved å sikre rammebetingelser, beslutninger og implementering av tiltak underveis og etter endt prosjektperiode	01.03.22	01.03.23	Daniel Sollie	60% stilling. Er i prosess
Lederutvikling og lederstøtte	I budsjett for 2023 skal behovet for stab- og støttefunksjoner synliggjøres	Mai 2022	Juli 2022	Ledergruppen	Må gjennomføres før budsjettet oversendes sommer 2022
Lederutvikling og lederstøtte	Det skal gjennomføres tilpasset lederopplæring/utvikling for alle ledere	September 2022	Juni 2023	HR + ekstern konsulent	Krever økonomiske rammebetingelser
Lederskap/ medarbeiderskap	Alle ansatte skal årlig få tilbud om å gjennomføre medarbeidersamtaler	Årlig	-	Alle personalledere	

## Prioritet 2

Område	Tiltak	Dato oppstart	Dato avslutt	Ansvarlig	Kommentar
Tillit	Etiske retningslinjer skal gjennomgås på flere nivåer årlig. Både i allmannamøter, personalmøter og i medarbeidersamtaler	Kontinuerlig	-	Alle ledere	Kontinuerlig fokus – legges inn i årshjul
Samarbeid på tvers	Det skal nedsettes en tverrfaglig arbeidsgruppe og gi mandat, for å formalisere arenaer for å dele kompetanse mellom avdelingene	Nov. 2022	Des. 2023	Ledergruppen	
Samarbeid på tvers	Det skal gjennomføres årlig fagdag hvor alle avdelinger deltar og bidrar	2023	-	Ledergruppen	Legges inn i årshjul
Samarbeid på tvers	Det skal utarbeides prosedyrer og gjennomføres opplæring og øvelser for å benytte brannforebyggende personell ved innsats i krevende og langvarige hendelser. Dette må innarbeides i beredskapsplaner	1. tertial 2023	Des. 2023	Ledergruppen	
Lederutvikling og lederstøtte	Det skal utredes hvordan vi skal organisere taktisk og strategisk ledernivå, gjennom å skille 01-funksjon og stabsfunksjon i to ledernivåer.	August 2023	Desember 2023	Ledergruppen	

Lederutvikling og lederstøtte	Enhetlig ledelsessystem skal implementeres i Follo brannvesen IKS på bakgrunn av utredning om taktisk og strategisk ledelse	Januar 2024	Juni 2024	Ledergruppen	Forutsetter at overordnet lederstruktur er definert
Lederutvikling og lederstøtte	Det skal gjennomføres utvidede ledermøter 1-2 ganger pr år	Høsten 2023	-	Brannsjef	Kontinuerlig årlig
Felles målbilde	Det skal utarbeides en overordnet strategi for Follo brannvesen, basert på ROS og analyser	August 2023		Brannsjef	Avhengig av revidert ROS og analyser
Felles målbilde	Det skal utarbeides avdelingsvise strategier iht reviderte analyser	August 2023		Avdelingsledere	Avhengig av revidert ROS og analyser
Lederskap/ medarbeiderskap	Det skal gjennomføres en prosess for å videreutvikle samarbeidet etter organisasjonsendringer for ledere og medarbeidere for å ivareta en felles organisasjonskultur	Januar 2024		Ledergruppen	Prosess med ekstern bistand
Kompetanseutvikling	Det skal gjennomføres en kompetansekartlegging i Follo brannvesen IKS	Januar 2023	Juni 2023	HR	Vurdere ekstern bistand. Vurdere samtidig implementering av digitalt kompetansesystem
Kompetanseutvikling	Det skal utarbeides en langsiktig strategi for kompetanseutvikling i Follo brannvesen IKS	August 2023		HR	Vurdere ekstern bistand. Krever at kartlegging er ferdigstilt

## Prioriterte bevaringsområder

Samarbeid på tvers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Morgen-parole mellom brannstasjonene og forebyggende avdeling videreføres</li> <li>- Fokus på felles trening og lagidrett</li> <li>- Øve teknisk lagvis. Øve teknisk/taktisk brigadevis. Opprettholde felles forståelse av «sånn løser vi det sammen» på en hendelse som krever flere ressurser på tvers av brannstasjonene</li> <li>- Fortsette med samarbeidet mellom forebyggende og operativ avdeling. Spille hverandre gode med erfaringsoverføring og kunnskapsdeling.</li> </ul>
Trivsel og jobbtilfredshet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortsette med å systematisere og videreutvikle fag og metode. Suksessfaktor: Kontinuerlig fokus, kompetanseoverføring, Planlegge og prioritere, være omforent og tro mot planer</li> <li>- Opprettholde opplevelsen av å ha en meningsfull jobb</li> <li>- Sosialt samvær og felles treninger</li> <li>- Godt arbeidsmiljø med felles paroler</li> </ul>

Samhandlingsarenaer	<ul style="list-style-type: none"><li>- Gjennomføre minst 4 arbeidsmiljøutvalgsmøter</li><li>- Månedlige møter med tillitsvalgte</li><li>- Årlig fellesmøte mellom vernetjenesten, tillitsvalgte og ledelsen</li></ul>
---------------------	--