

Styret – Salten Brann IKS

---

Orienteringssak nr. 26-2018

7. juni 2018

---

## **HR I SALTEN BRANN – FOKUSOMRÅDER OG PRIORITERINGER - OPPSTART**

### Bakgrunn – utvikling av HR i Norge

HR- begrepet har siden 80-tallet fått bred forskningsmessig støtte og stadig oftere erstatter begrepet «personalledelse» og «personaladministrasjon».

HR begrepet er for så vidt ikke et nytt begrep.

«*Senter for Personal- og organisasjonsutvikling*» ble etablert i 1958 og kom til etter en studiesirkel på en 6 til 8 ildsjeler som arbeidet aktivt med profesjonalisering av opplæringsfunksjonen i virksomheter. SPO ble etablert for å gi bedre opplæring av ledere og personalmedarbeidere, for at de skulle stå bedre rustet for opplæring og kompetanseutvikling av ansatte i organisasjoner. 1950-tallet var preget av en utstrakt bruk av konsulenter som innførte opplæringsprogrammer som virksomhetene selv ikke hadde kompetanse til å følge opp. Medlemmene i SPO besto av personer som arbeidet med personal- og organisasjonsutvikling.

I 1967 blir NIPA, dannet (*Norsk Institutt for Personaladministrasjon*). En gruppe personalsjefer etablerte NIPA i 1967 med det formål å profesjonalisere personalfunksjonen i norske virksomheter. 100 bedrifter og en rekke fagpersoner knyttet seg til instituttet. De arbeidet etter prinsippet «*profit by putting people first*», som en motvekt til det økonomiske prinsippet «*profit by putting money first*». Dette framstår som en sentral erkjennelse.

Først på slutten av 1990-tallet blir begrepet HR, *Human Resources* (Menneskelige ressurser) tatt inn i brosjyrematerialet til SPO, og etablert i norsk organisasjonsutvikling.

Når virksomheter tar HR-begrepet i bruk får man tydeligere forventninger om en strategisk orientering av den menneskelige ressursen.

HR er derfor ikke bare forvaltning, men også strategi, det kan også defineres som et mønster av planlagte HR-aktiviteter iverksatt for å fremme utnyttelse av menneskelige ressurser som skal gjøre en organisasjon i stand til å nå sine mål.

Så å etablere en HR strategi som en del av selskapsstrategien kan gi konkurransedyktige fordeler gjennom menneskene. Derfor er det så viktig å ha fokus på HR. For å nå virksomhetens mål, vil vi i stor grad være avhengig av de menneskelige ressursene, så å forvalte disse klokt vil gi uttelling.

### **SALTEN BRANN IKS**

Olav Vs gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,  
e-post: [post@saltenbrann.no](mailto:post@saltenbrann.no), Internett: [www.saltenbrann.no](http://www.saltenbrann.no)

Ved å håndtere HR prosessene riktig og effektivt vil det skapes en ramme for utvikling og vekst med medarbeidere i høysetet. Med tydelige og definerte mål, roller og prosedyrer, og oppfølging av disse, øker sannsynligheten for at ansatte er engasjerte og leverer optimalt ihht virksomhetens mål.

Det handler helt enkelt om godt lederskap og gode HR-prosesser med riktig grad av involvering.

### HR som begrep:

HR begrepet er en forkortelse for Human Resources «menneskelige ressurser». Samtidige må begrepet forstås som en måte å lede – hva er viktig å rette fokus mot for å skape resultater i en virksomhet.

Av definisjon er HR alle aktiviteter som omhandler planlegging, anskaffelse, utvikling og “avvikling” av alle menneskelige ressurser i organisasjoner.

Altså handler dette om medarbeidersyklusen til den såkalte humankapitalen.



Fra tidligere har en gjerne kjennskap til personalavdelingen som en administrativ håndterer av det som har med ansettelsesforholdet å gjøre.

Det noe mer moderne begrepet HR omhandler i større grad fokus på endring, utvikling og strategi, i tillegg til de personaladministrative driftsoppgavene.

HR har nå mer innflytelse enn personalavdelinger noen gang har hatt fordi de er tettere knyttet mot virksomhetens mål og resultater. Det er samtidig viktig å understreke at den operative delen av HR må fungere før man i det hele tatt kan begynne å trekke de store linjene og tenke strategisk.

### **SALTEN BRANN IKS**

Olav Vs gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,  
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

### Ny HR-Sjef i Salten Brann

1.mai 2018 begynte John-Ivar Strøm som HR-Sjef i Salten Brann. Han har utdanning i psykologi, og en Mastergrad i ledelse fra Universitetet i Tromsø. Han er også utdannet innenfor psykometri (personlighet, interesse og evne-testing, samt verktøy for kartlegging av lederteam/team og arbeidsmiljø).

Hans tidligere arbeidserfaring innenfor HR-feltet er både som konsulent der han bl.a. har arbeidet for Forsvaret, Kiwi-kjeden, Rica Kjeden og Polarinstituttet. Etter dette var han Personalsjef i Beiarn kommune i nesten tre år før han gikk over i stilling som HR-rådgiver i Bodø kommune. I Bodø kommune har han jobbet med de fleste områder innenfor personalforvaltning/saker, ledergrupper og rekruttering.

### Ståsted HR- i Salten Brann

Etter oppstart har HR-sjef gjort en kartlegging av HR-området i Salten Brann. På leder-samlingen 15 og 16 mai ble det vurdert hvilke forventninger det var til nyansatt HR-sjef i forhold til oppgaver, og hvilke styrker og svakheter det er innenfor HR-området i Salten Brann. I denne oppsummeringen er det også hentet momenter fra Årsbudsjett 2018 og Økonomiplan 2018 – 2021.

#### Styrker HR- Salten Brann

Gruppe 1:	Gruppe 2:
1. Kompetente medarbeidere	1. God formal kompetanse – spes heltid
2. Engasjerte medarbeidere	2. Selvstendighet og initiativ
3. Høy indre motivasjon blant ansatte	3. Erfaring
4. Engasjert og motivert ledergruppe	4. Samhold og engasjement- tar vare på hverandre
5. Endringsvilje	5. Fleksibel
6. Team	6. Renomme og tillit
7. Historie/praksis på hvordan ting har vært	7. Samarbeid med tillitsvalgte og verneombud
8. godt å få på plass ny HR-kompetanse	

#### Svakheter HR- Salten Brann

Gruppe 1:	Gruppe 2:
1. Struktur, roller, ansvar – brigader	1. Maler, rutiner og systemer
2. Ulikheter- oppgaveløsning på samme nivå	2. Manglende samhandling (silo)
3. Tilstedeværelse ledere	3. Prioritere og delegere
4. Informasjon – struktur	4. «rom» for utvikling
5. HMS- rutiner	5. Økonomi – «mangler controller»
6. Historie/kultur	6. Grupperinger/subkulturer
	7. Ikke lik praksis i ansettelsesprosesser (tilgjengelighet og dokumentasjon)
	8. Deltid lite tilgjengelig

#### **SALTEN BRANN IKS**

Olav Vs gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08,  
e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Det har også vært et møte med tillitsvalgte og verneombud der de ønsket fokus på revisjon eller utarbeidelse av følgende planelementer:

- Lønnpolitisk plan
- Varslingsrutiner
- Kapittelflytting av ledere
- Etisk retningslinjer
- Permisjonsreglement
- Personelhåndbok – arbeidsreglement
- Tilsettingsrutiner
- psykososial undersøkelse
- Hemis avtale
- Overtidsbruk i Salten Brann
- Gjennomgang IA avtalen
- HMS
- Visma ressurs
- Utarbeidelse av årshjul

Dette er i samsvar med det ledergruppen hadde i sin gjennomgang av HR- området. Basert på kartleggingen kan man se påfølgende modell som en rettesnor for satsninger og fokusområder for HR i Salten Brann fremover.



Det vil bli utarbeidet en konkret handlingsplan for prioriterte HR-aktiviteter for andre halvår i 2018 med det aller første.

**SALTEN BRANN IKS**

Olav Vs gate 200, 8070 Bodø, Tlf: 75 55 74 00, Faks: 75 55 74 08, e-post: post@saltenbrann.no, Internett: www.saltenbrann.no

Forslag til vedtak:

1. *Styret tar selskapets HR orientering til etterretning*
2. *Styret ønsker løpende orientering på HR satsingen og de effekter som oppstår*

Bodø 7. juni 2018

---

Per Gunnar Pedersen  
Daglig leder/Brannsjef  
Salten Brann IKS