Salten Brann IKS

Styret – Salten Brann IKS

Sak nr. 36-17 03. oktober 2017.

STRATEGIIMPLEMENTERING

Oppsummering

Vedlagt finnes styresak vedrørende implementeringsplan for vedtatt virksomhetsstrategi i Salten Brann IKS. Dokumentet er bygd opp rundt et prosjektmandat som sådan som hovedsak og deretter tre vedlegg; 1) Informasjonsplan, 2) Milepælsplan med tidsangivelse og 3) Vedtatt virksomhetsstrategi.

Selskapet vil i løpet av fase 1 sørge for å lage et oppfølgingssystem for framdrift og resultat som kan brukes som status- og styringsverktøy i dialogen med styret, men på et overordnet nivå. Som konsekvens av dette planlegges det 2 strategisamlinger for styret i 2018, en ila våren og en ila høsten.

Innstilling

1. Styret godkjenner plan for implementering av virksomhetsstrategi og ber selskapets ledelse holde styret løpende orientert i spørsmål som har å gjøre med klarering av milepæler, framdrift og ressurstilgjengelighet.

2. Styret skal fungere som styringsgruppe i alle overordnede spørsmål.

3. Styret ber selskapet om å planlegge 2 strategisamlinger for 2018.

Bodø 3. oktober 2017

Per Gunnar Pedersen
Daglig leder/Brannsjef
Salten Brann IKS

Salten Brann IKS

Implementeringsplan for virksomhetsstrategi

Trygghet nær deg!

Foto: SAMLOK Bodø – Politi, brann og helse

SALTEN BRANN IKS

Innholdsfortegnelse

1. Overordnet 4
2. Bakgrunn for strategi 5
3. Formålet med strategi 5
4. Strategiens innhold i korte trekk 6
5. Hovedmål 7
6. Effektmål 7
7. Prosjektorganisering 7
8. Tidsramme 10
9. Foreløpig kostnad- og finansieringsplan 11
10. Milepælsplan 12
11. Risikovurdering og suksessfaktorer 13
12. Evaluering og rapportering 13

Vedlegg A – Informasjons- og kommunikasjonsplan for virksomhetsstrategi 14

Vedlegg B – Milepælsplan med tidsangivelse 16

Vedlegg C – Vedtatt virksomhetsstrategi 27

Prosjektmandat

Styring og ledelse av strategiimplementering
-
Salten Brann IKS

1. Overordnet

Innledning

Ny virksomhetsstrategi ble vedtatt av representantskapet 5. mai 2017 (se vedlegg C). Strategien som er utviklet tar hensyn til de nasjonale endringer som er vedtatt i brann- og redningstjenesten. De viktigste endringene vil komme som følge av varslede endringer i forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen i Norge. Forskriften vil bli utformet slik at den legger økt press på enkeltkommuner til å inngå samarbeid om brann- og redningstjenester. Ved å gjøre dette ønsker norske myndig-heter å heve kvaliteten innenfor dette fagfeltet.

Implementering av strategi

En god strategi skal skape endrede prioriteringer og endret atferd i arbeidshverdagen. For å få dette til er det nødvendig å skape forståelse for og innsikt i strategien hos flere enn de som har utarbeidet den. Å lage strategi innebærer å velge noe bort til fordel for noe annet. Det er nødvendig å skape forståelse i hele organisasjonen for disse valgene, og hva strategien innebærer at hver og en nå skal begynne å gjøre og slutte å gjøre. De færreste greier å konkludere dette bare ved å lese et strategidokument. Endrede prioriteringer og endret atferd krever et innsalg av strategien preget av involvering av ledere og medarbeidere.

En god strategi er lett å kommunisere

En god strategi kjennetegnes ved at den er kommuniserbar og lett å forstå. Selv godt skrevne strategidokument kan være vanskelig å forstå fullt ut fordi den speiler ikke den eventuelle strategiprosessens framgangsmåte steg for steg. Argumentasjonen og dokumentasjonen som var sentral i selve prosessen, er ofte ikke så tydelig i doku-mentet. Kun argumenter som understøtter konklusjonen er i fokus.

En god strategi hjelper ledere og medarbeidere å prioritere

Altfor ofte presenteres konklusjonene og ikke debatten og motforestillingene. Hvilke alternative strategier og strategiske valg som ble vurdert og forkastet, er ikke nedfelt i strategien. De som leser strategien etter å ha vært med på å utarbeide den, leser den helt annerledes enn en person som ser dokumentet for første gang. Den sistnevnte kan ha flere spørsmål enn svar etter å ha lest den. Med andre ord: det er så og si umulig å lage et dokument som er så godt at leseren uansett bakgrunn og innsikt vil sitte med det inntrykket som er nødvendig for å si at " Jeg forstår dette, og jeg er nå i stand til nå skjønne hva jeg vil

begynne, slutte og fortsette å gjøre i mitt daglige arbeid framover!" Et slikt dokument vil i beste fall være veldig omfattende og demotiverende å lese igjennom.

Skape forståelse for strategien gjennom positiv involvering

For at mennesker skal være i stand til trekke konklusjoner på hva de nå må begynne, slutte og fortsette å gjøre, må de gis forutsetninger til å trekke disse konklusjonene. En intellektuell og praktisk forståelse av strategien er nødvendig. Det innebærer også å bli trukket i gjennom en tilsvarende logisk prosess som styret og ledergruppen nettopp har gjennomført. Dette kan gjøres ved bruk av mindre ressurser og tid enn det styret og ledergruppen brukte. Men det må gjøres riktig. Prosessen vil skape lyst, engasjement og forpliktelse. Prosessen i seg selv blir vel så viktig som selve innholdet i strategien.

Ledertrening som verktøy for strategiimplementering «Smarte ledere»

For at selskapet skal skape grunnleggende forståelse for de endringer som skal gjennomføres er det behov for å lage en lederarena for refleksjon, diskusjon, trening og øving hvor ulike endringsutfordringer bearbeides.

Ledertreningen skal treffe bredt i selskapet. Begrepet ledertrening skal gi assosia-sjoner til trening og øving samt belyse behovet for å repetere øvelser, mange ganger, for å bli bedre. Eksempelvis vil det være vanskelig å sette ny verdensrekord på 100 m sprint dersom en atlet bare prater om løping og ikke øver på å løpe fort – tusenvis av ganger. I musikkens verden så kan en musiker først bli en ener etter å ha øvet i over 10 000 timer. For alle praktiske formål så utgjør dette ca. 10 år med 1000 treningstimer hvert eneste år – vel 3 timer hver eneste dag.

Med andre ord så skal treningen treffe alle som utøver lederskap og som er med på å påvirke medarbeidere i tjenesteproduksjonen hver dag. Det vil være behov for å differensiere mellom heltid og deltid som betyr at treningen skal stå i stil med de utfordringer som de står ovenfor til daglig. Noen ledere skal løpe raskere enn andre ledere og dette må lomme til uttrykk i treningen. Treningen skal oppfattes som nyttig og relevant.

2. Bakgrunn for strategi

Bakgrunnen for at det er utviklet en virksomhetsstrategi er todelt; 1) styret har vedtatt dette grunnet i endrede rammebetingelser og 2) interkommunale virksomheter er pålagt dette gjennom felles strategi for samarbeid og eierstyring i Salten regionråd jfr Plan- og bygningslovens bestemmelser.

3. Formålet med strategi

Formålet med strategien er å utvikle et verktøy for videreutvikling av selskapet de neste fire årene, med klare prioriteringer slik at selskapets ledelse og styre har konkrete mål å jobbe mot.

4. Strategiens innhold i korte trekk

Overordnet	Forklaring
Ledestjerne	Trygghet nær deg
Visjon	Lokal beredskap- og samvirkepartner som skaper trygghet for alle i Salten regionen.
Virksomhetsidè	Salten Brann skal være et brann- og redningsvesen som leverer tjenester med høy faglig standard, stor kapasitet, tydelig og koordinert ledelse med konkurransedyktige betingelser for kommuner og kommersielle kunder.

Hovedmål	**Strategier (vedlegg C)**
Skape arena for beredskapssamarbeid	- Brannfaglig myndighet i LRS (Nordland politidistrikt) - Representant for Nordland i nasjonalt brannfaglig råd - Møtearena for brannsjefer i Nordland
Etablere effektiv beredskap ved store hendelser	- Effektiv ledelse av hendelser mellom etatene - Pådriver for etablering av felles prosjekter - Finansiering av fellesprosjekter - Tett koordinering med statlige myndigheter - Etablere enhetlig ledelsessystem (ELS)
Initiere prosesser for tettere brannsamarbeid i hele Salten regionen	- Posisjonere seg som foretrukket samarbeidspartner - Utvikle politisk forankret prosessbeskrivelse for tilnærming - Målrettet informasjonskampanje - Vekstalternativer (Røst og Rødøy)
Tilby tjenester til relevante offentlige virksomhet og kommuner	- Målrettet tjenesteleveranse - Foretrukket kursleverandør - Økt salg av alarmtjenester - Eierkommunenes bygg skal dirketekobles til 110-nødsentral
Tilby tjenester til kommersielle virksomheter	- Øke salg av alarmovervåkning - Foretrukket leverandør innen kurs og kompetanse - Etablere et kommersielt selskap for kurs og kompetanse
Ledende regional pådriver for innovasjon	- Etablere digitalt samhandlingsverktøy – Nordland LRS - Etablere og utvikle storskjermsløsninger på 110-nødsentral - Innhenting av hendelsesinformasjon – film og bilder - Etablere og utvikle forskningsbasert samarbeid - Finansiering av innovasjonsprosjekter
Kvalitets- og forbedrings-program for effektiv drift – «Brann 2020»	- Samhandling med eierkommunene - Styrke og utvikle gjensidig rolleforståelse - Styrke det systematiske arbeidet med selskapets arbeidsmiljø - Struktur/kompetanse - Selskapet skal kvalifisere til ISO 9001/2015 - Informasjonshåndtering

5. Hovedmål

Sikre en effektiv implementeringsprosess som unngår klassiske fallgruver og som er tydelig på ansvar og framdrift innenfor de til enhver tid gjeldende økonomiske rammene.

6. Effektmål

1. Utvikle og vedlikeholde de ulike styringsverktøyene gjengitt i implementeringsplanen
2. Skape engasjement rundt implementeringsjobben blant ledere og medarbeidere ved å etablere felles ledelsesarena
3. Utvikle og kommunisere informasjonsmateriell til internt bruk
4. Sikre god forankring for kommende endringer blant eierkommuner gjennom jevnlig informasjonsutveksling
5. Sikre god dokumentasjon og relevant lagring av dette som er lett tilgjengelig
6. Utvikle relevant rapporteringsrutiner til styret og representantskapet
7. Klargjøre budsjett og regnskapssystemet med egne prosjektnummer for hvert strategimål
8. Utvikle administrative prosedyrer for implementeringen

7. Prosjektorganisering

Innledning

FØNIX er organisert som et prosjekt med prosjekteier, prosjektleder, prosjektgruppe, styrings-gruppe, referansegruppe og arbeidsgrupper. Dette dokumentet vil fungere som et prosjektdirektiv (styringsmodell).

Prosjektnavn

FØNIX

Styringsverktøy

Dette plandokumentet skal dekke alle forhold som er relevant for å gjennomføre en god og målrettet strategiimplementering. Plandokumentet skal danne grunnlag for nødvendig styrings-dialog.

Nødvendige styringsdokumenter skal vedlegges dette dokumentet som grunnlag for implementering etter hvert som disse blir klargjort. Vedleggsnummer forefinnes i tabellen under.

Styringsdokumenter	Vedlegg	Merknader
Informasjon- og kommunikasjonsplan for virksomhetsstrategi	A	Nødvendig informasjonsmateriell må utvikles først slik at selskapet kan kommunisere i og rundt strategien. Selskapet har midler for å utvikle dette allerede i 3/4. kvartal 2017.
Milepælsplan med tidsangivelse	B	Sentrum for styring av implementering bør omhandle hvilke milepæler som skal regulere implementeringen. Under dette punktet vil det bli laget et grovt GANT diagram som presenterer rekkefølgen og avhengigheten mellom de ulike målene. Milepælene må forstås som de konkrete ambisjonene for selskapet i tid og rom med begrunnelse.

Prosjektmandat for implementering av strategi	SAKEN	Med bakgrunn i milepælsplanen og forventningsavklaring med tanke på organisering så utarbeider selskapet et prosjektmandat som regulerer rammene og styringen av implementeringen. Styringsgruppe er styret.
Strategidokumentet	C	Den vedtatte strategien i sin helhet.
Tiltaksplan med ansvarskart, tidsfrister og beslutningspunkter	Ikke klar	Etter at mandatet er på plass og godkjent i styremøtet den 11. oktober 2017 så starter jobben med å utvikle tiltak som utfyller strategiene til det enkelte hovedmål.
ROS-analyse av tiltak	Ikke klar	Tiltakene som utarbeides skal gjennomgå en ROS analyse for å kvalitetssikre innholdet og for å fjerne risiko som vil kunne komme til å motarbeide tiltakene.
Årsbudsjett og økonomiplan fire år	Se budsjett	Etter at alle arbeidsverktøy er på plass så vil tiltakene med ressursbehov måtte innarbeides i årsbudsjett og økonomiplanen til selskapet. Første gang dette vil være fullt ut integrert vil være for årsbudsjett 2019 og økonomiplanperiode 2019 – 2022.

Organisering av strategiske mål
Følgende inndeling er gjort for å arbeide med de 7 strategiske målene

Arbeidspakke nr	Mål nummer	Kategorisering	Ansvar / prosjektleder
1	1, 2 og 3	Nasjonalt og politisk fokus	Per Gunnar Pedersen
2	4 og 5	Salg og økte inntekter	Ronny Langfjord
3	6	Innovasjon	Per Gunnar Pedersen
4	7	Kvalitetsheving	Prosjektleder (må ansettes)

Fasebeskrivelser i prosjektet for den enkelte arbeidspakke

Tabellen nedenfor skisserer på en forenklet måte hvordan prosjektet er organisert i ulike faser.

Fase 1 **Organisering av arbeidspakke** **1 JAN 2018**	**Fase 2** **Forprosjekt:** **Identifisere tiltak og sannsynliggjøre effekt**	**Fase 3** **Hovedprosjekt:** **Implementering av arbeidspakke**	**Fase 4** **Evaluering av prosjekt og effektmål**
Utarbeide prosjektmandat og nødvendige styringsverktøy for arbeidspakken som besluttes av styringsgruppen	Utarbeide ansvarskart, milepælplan, ROS-analyse, møtestruktur, delrapporter, ressursoversikt/ kostnadsplan	Implementere tiltakene Informere	Evaluere tiltakene' Rapportskriving

Prosjekteier
Styret i Salten Brann IKS

Styringsgruppe

- Salten Branns ledergruppe
- 1 hovedtillitsvalgt

Prosjektleder stiller i alle styringsgruppemøter og er sekretær for møtet.

Prosjektledere

Prosjektleders ansvar er den daglige og direkte ledelsen av prosjektet, og står ansvarlig for å gjennomføre de ulike fasene i prosjektet og tilrettelegge for at styringsgruppen fokuserer på milepælsplan, ressursspørsmål og framdrift. Prosjektleder deltar i styringsgruppen og forbereder framlegging av alle saker til behandling. Prosjektleder skal sørge for å gjøre nødvendige avklaringer internt iht de til enhver tid gjeldene rammene.

Prosjektgruppe

Prosjektledere setter sammen prosjektene med ressurspersoner internt og eksternt slik den/de mener er hensiktsmessig. Det skal sikres at medarbeiderne har tilstrekkelig involvering og medvirkning jfr HA og HTA bestemmelser for dette. Det vises spesielt til vedlegg B og målene 4, 5, 6 og 7 som er særlig viktig å involvere medarbeidere i.

Prosjektmedarbeidere for de ulike arbeidspakkene

Se vedlegg B for ytterligere detaljer for hver enkelt strategi.

Arbeidspakke nr	Mål nummer	Kategorisering	Deltagere
1	1, 2 og 3	Nasjonalt og politisk fokus	Geir Johan Hanssen Arne Hammer Svein Blix
2	4 og 5	Salg og økte inntekter	Leif Magne Hjelseng Bedriftskompetanse Frank NFK og Bodø kommune (Bror Myrvang) KS Bedrift NBSK
3	6	Innovasjon	NORUT Arild og Åge Kjetil og Tore x 2 NU (Odd J Borch)
4	7	Kvalitetsheving	Tor Sommernes/Jøran Johnsen * IRIS (ISO-prosjekt) Joakim KS Bedrift (ledertrening)

*Mulige kandidater som prosjektledere for Brann 2020.

Referansegrupper

I forbindelse med samlokaliseringen vil det være naturlig å innhente råd, informasjon og inspirasjon fra ulike samfunnsaktører. De nevnte aktørene nedenfor vil utfylle hverandre når

det gjelder hvilken tilnærming de har til beredskap- og samfunnssikkerhet. Naturlige diskusjonspartnere i denne sammenhengen vil være:

- Nord universitet (Innovasjon og kompetanse)
- Nordland fylkeskommune (Kurs og OU-støtte)
- Bodø kommune (OU-støtte – integrering i samfunnsplan og Albertmyra II)
- Hovedredningssentralen Nord-Norge
- Sivilforsvaret
- Forsvaret
- Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)
- NUTEC (Kurskoordinering)
- NBSK (kurskoordinering)
- IRIS (Leif Magne Hjelseng)
- KS Bedrift (OU midler, lederprogram)

Administrative prosedyrer

I prosjektperioden vil følgende kommunikasjon- og informasjonslinjer bli brukt:

- Beskrive og ajourføre framdrift på alle tiltak i definert digitalt verktøy for dette
- Styringsgruppen orienteres fortløpende, primært ved korte og effektive skriftlige rapporter, møtereferater og øvrige dokumenter som arbeidsgruppene produserer. Prosjektleder har ansvaret for å holde styringsgruppen orientert om prosjektets framdrift og status.
- Milepælplan med beslutningspunkter skal godkjennes av styringsgruppen.
- Det opprettes et elektronisk web-arkiv der prosjektmandat, milepælplan, ROS-analyse, dokumenter, møtereferat, statusrapporter (delrapporter), sluttrapport etc. lagres
- Det opprettes et prosjektnummer for hvert enkelte strategimål (1-7) der kostnader, antall arbeidstimer etc. legges inn for prosjektregnskap
- Prosjektet bruker prosjektverktøy, som for eksempel MS-Project i prosjektperioden

8. Tidsramme

Tidsrammen for virksomhetsstrategien er fra 1. januar 2018 til 31. desember 2021. Rullering må gjennomføres våren 2021 og dermed vedtak okt. 2021.

Fase 1 **Organisering av arbeidspakke** **1 JAN 2018**	**Fase 2** **Forprosjekt:** **Identifisere tiltak og sannsynliggjøre effekt**	**Fase 3** **Hovedprosjekt:** **Implementering av arbeidspakke**	**Fase 4** **Evaluering av prosjekt og effektmål**
Utarbeide prosjektmandat og nødvendige styringsverktøy for arbeidspakken som besluttes av styringsgruppen	Utarbeide ansvarskart, milepælplan, ROS-analyse, møtestruktur, delrapporter, ressursoversikt/ kostnadsplan	Implementere tiltakene Informere	Evaluere tiltakene' Rapportskriving
Innen 1. jan 2018	Innen 1. mar 2018	2018 - 2020	Høsten 2020

Selskapet har gjennomført foreløpige vurderinger av tidsforløpet på vedtatt virksomhetsstrategi og har laget en grov tidsplan som gjenspeiler framdriften for implementeringen. Følgende faktorer er lagt til grunn for denne tidsplanen;

- Nasjonale føringer og prioriteringer
- Kompleksitet og prosessomfang
- Tilgang på nødvendig kapasitet
- Avhengighetsbetraktninger

Tidsvurderinger vil være gjenstand for endring i hele prosessen. Etter at fase er gjennomført vil det være grunnlag for å revidere tidsplan for måloppnåelse ytterligere

Tidsperiode	2018		2019		2020		2021	
Hovedmål	1/2	2/2	1/2	2/2	1/2	2/2	1/2	2/2
Skape arena for beredskapssamarbeid	X	X	X					
Etablere effektiv beredskap ved store hendelser		X	X	X	X	X	X	
Initiere prosesser for tettere brannsamarbeid i hele Salten regionen		X	X	X				
Tilby tjenester til relevante offentlige virksomhet og kommuner	X	X	X	X				
Tilby tjenester til kommersielle virksomheter		X	X	X	X	X	X	
Ledende regional pådriver for innovasjon	X	X	X	X				
Kvalitets- og forbedrings-program for effektiv drift – «Brann 2020»			X	X	X	X	X	X

9. Foreløpig kostnad- og finansieringsplan

Foreløpig foreligger det bare en kostnads- og finansieringsplan for strategimål nr. 2, som i all hovedsak gjelder SAMLOK prosjektet. Nordland politidistrikt, Nordlandssykehuset og Salten Brann IKS fått bevilget 2,1 millioner kroner fra Nordland fylkeskommune, etter søknad, som skal dekke diverse utgifter tilknyttet SAMLOK-prosjektet i en tre-års periode.

Kostnadsplan

Tittel	2018	2019	2020	SUM
Administrasjon	50 000	50 000	50 000	150 000
Egeninnsats fra prosjektgruppe og andre medarbeide	780 000	780 000	780 000	2 340 000
Husleie, kontor m/felles fasiliteter	75 000	75 000	75 000	225 000
IT-utstyr	10 000	10 000	10 000	30 000
Kjøp av eksterne tjenester	20 000	20 000	20 000	60 000
Lønn og sosiale kostnader	850 000	850 000	850 000	2 550 000
Regnskap	50 000	50 000	50 000	150 000
Seminar og reise	75 000	75 000	75 000	225 000
Servering	20 000	20 000	20 000	60 000
Sum kostnad	**1 930 000**	**1 930 000**	**1 930 000**	**5 790 000**

Finansieringsplan

Tittel	2017	2018	2019	2020	SUM
Egenandel partnere		965 000	965 000	965 000	2 895 000
Nordland fylkeskommune		965 000	965 000	965 000	2 895 000

NFK har etter søknad bevilget 2,1 millioner til prosjekt SAMLOK-Nord, den 15. sep. 2017. Med bakgrunn i at tildelingen er mindre enn det som ble søkt om, så må prosjektet identifisere tiltak for å kompensere manglende finansiering tilsvarende nærmere 0,9 millioner kroner over en tre-års periode. De tre etatene har forpliktet seg til å dele likt på utgiftene som er 300 000 kroner per år i en tre-års periode. Dette utgjør 100 000 kroner per år for den enkelte etat.

10. Milepælsplan

Milepælplanen er en oversiktsplan for framdriften i prosjektet i form av milepæler (eller delmål) som skal nås. Den gir en oversikt over hva prosjektet skal prestere og levere. Milepælene er kontrollstasjoner i prosjektet som gjør at vi kan forsikre oss om at vi er på rett kurs. En milepæl beskriver hva vi skal oppnå – ikke hvordan. En klassisk milepælplan tar utgangspunkt i tre primære resultatløp forkortet til PSO:

- P; personlig motivasjon for å korrigere atferd, opplæring, forståelse og aksept
- S; systemtekniske løsninger som prosjektet skal løse
- O; organisatoriske endringer i ansvarsforhold, roller, mandat med mer

Milepælsplanen er en oversikt over milepælene i et prosjekt og skal blant annet vise innbyrdes avhengighetsforhold. Milepælene blir utarbeidet i fase 2.

11. Risikovurdering og suksessfaktorer

Det skal lages en enkel ROS-analyse for prosjektet, der fokuset vil være å kartlegge og beskrive hvilke risikoer knyttet til gjennomføringen av prosjektet og aktivitetene som er definert for å nå de strategiske målene.

Noen suksessfaktorer som ligger til grunn for at vi skal lykkes i å samlokaliseringen av nød-meldingssentralene er:

- Ledelsen, herunder styringsgruppen, avsetter tilstrekkelige ressurser (personell, tid og økonomi) i prosjektet
- God dialog mellom prosjektleder og arbeidssgruppen gjennom hele prosjektperioden
- Prosjektgruppen må utarbeide en detaljert plan for hvordan aktivitetene skal imple-menteres, slik at det blir gjennomført på en systematisk måte.
- God dialog mellom prosjektgruppen og de ulike arbeidsgruppene. Det er viktig at med-arbeiderne på nødmeldingssentralene blir involvert i prosjektet.

12. Evaluering og rapportering

Prosjektet skal utarbeide en slutt- og evalueringsrapport høst/vinter 2020, samtidig som det blir publisert delrapporter og statusrapporter fortløpende. Formålet med disse rapportene er å holde interessenter orientert om effekter ved strategiimplementeringen. Til slutt vil det bli utarbeidet en sluttrapport og sluttevaluering av hele strategien.

Med vennlig hilsen

_____

Per Gunnar Pedersen
Daglig leder/Brann- og redningssjef
Salten Brann IKS

Vedlegg A – Informasjons- og kommunikasjonsplan for virksomhetsstrategi

Hva	Hvordan	Når	Kanal	Kost	Ansvar
Felles elementer	Det utarbeides en felles grafisk profil som vil ligge til grunn for alt markedsmateriell som brukes i forbindelse med lansering av ny virksomhetsstrategi. Denne bygger på Salten Brann profilmanual.	01/11-17		44 000	Daglig leder
Brosjyre i 2 format	Målgruppe for brosjyrene er ledere og ansatte i Salten Brann, styret og eiere, administrasjon og ledelse i kommuner. PDF-fil av de to utgavene skal benyttes på intranett og annen digital publikasjon. **A4 brosjyre** Glanset papirutgave av hele strategien i A4 format: • Omfang er usikkert, beregner 20 - 28 sider • Grafisk utforming • Oppsett av alle sider **A5 brosjyre** Glanset papirutgave av hele strategien i A5 format. • Omfang er usikkert, beregner 60 - 68 sider • Samme innhold og utforming som A4 brosjyren • Tilpasses og justeres til A5 format • Oppsett av alle sider	01/11-17	Papir sendes i post. PDF sendes på mail og legges på hjemmeside	80 000	Daglig leder
Powerpoint	Målgruppe for presentasjonene er ledere og ansatte i Salten Brann, styret og eiere, administrasjon og ledelse i kommuner. PowerPoint-filene skal også lages som PDF-fil som kan benyttes i åpne nett. Presentasjonene settes opp med utgangspunkt i brosjyren. **Overordnet presentasjon** Presentasjon med fokus på hovedelementene i strategien: • 20 - 25 slider (15 - 20 minutt) • Det lages forskjellige lysbildemaler for å skape variasjon i presentasjonen • Oppsett av alle sidene **Detaljert presentasjon** Presentasjon med alle detaljer i strategien. Målet er å lære opp/overføre detaljkunnskaper om	01/12-17	Til bruk i møter og foredrag.	60 000	Daglig leder

	ambisjonene i strategien. • 50 + slider (45 – 60 minutt) • Presentasjonen bruker samme maler som overordnet presentasjon • Oppsett av alle sidene				
Innhold på nett og sosiale media	Nettsidene og sosiale medier er plattformer hvor de fleste mål-gruppene er tilstede. Selskapet ønsker å lage film som formidler de viktigste ambisjonen med den nye virksomhetsstrategien. Filmen(e) brukes både på nettsidene og i sosiale medier. Film er et egnet medium for å forklare strategien, fange oppmerksomheten og er enkel å dele i sosiale medier. Det foreslås to varianter, avhengig av hvor mye midler som settes av til dette. Begge variantene krever videre konsept- og idéutvikling for å kunne fastsette kostnad. **Animasjonsfilm** En enkelt animasjonsfilm med kombinasjon av foto og grafikk er egnet til å forklare hovedtrekkene i virksomhetsstrategien. En kan da konsentrere seg om de temaene som er viktig for publikum. En film på 30 sekunder vil koste rundt kr 40.000. **Filmsnutter fra en Salten Branns hverdag** Vi ser for oss flere filmsnutter som følger en eller flere ansatte i Salten Brann. Hver filmsnutt tar for seg ett av temaene i virksomhetsstrategien og viser det i praksis. Levende bilder er et sterkt medium hvor en har mulighet til å spille på følelser og skape nærhet til personene som fremstilles. Noen som f.eks egner seg bra for å formidle trygghet. For å lage disse filmene må vi velge temaer og utvikle manus og script før de kan prises. Det vil være lønnsomt å produsere alle samtidig. **Kampanje i sosiale medier** Filmen(e) deles og spres i sosiale medier. Jo bedre filmen er, jo større sjanse er det for at den spres.	01/02-18	Ny hjemmeside lanseres nov 17. Den vil inneholde mange nye elementer som vil understøtte strategien. Facebooksiden til Salten Brann IKS må inneholde div info elementer Facebooksiden til intern bruk må inneholde div info elementer Egen facebook gruppe for strategi implementering vil bli laget for intern informasjon	100 000	Daglig leder
Andre virke-midler	Av andre aktuelle virkemiddel for å nå målgruppene har vi disse forslagene: • Rollups som plasseres når dere er tilstede på arrangement eller aktiviteter • Giveaways med ledestjernen til ansatte og publikum • Plakater for å minne om strategien, til internt bruk og hos kommunene			30 000	Daglig leder

Vedlegg B – Milepælsplan med tidsangivelse

Mål	Rekkefølge	Involvere ansatte	Strategier	Detaljer (ledersamling aug. 17 og styresamling sep. 17)	Tidsperiode				Ressursinnsats	
					2018	2019	2020	2021	Timer	Kost
1.Skape arena for beredskaps-samarbeid	**4**	**Nei**	Brannfaglig myndighet i LRS (Nordland politidistrikt)	- Relasjon med DSB, politi, brannetater og universitet - Fasilitere møtearena - Representerer Nordland og selskapet - Tilrettelegge for stedfordtreder - Påvirke utvikle av LRS prosedyrer, felles loggsystem og LRS trening i tett samarbeid med universitetet - Klargjøre og tilby egen CIM som løsning - Tilgang på brannordninger i Nordland – dele dette - Hvordan utløse og bruke kapasiteter - Trygghet for oppdrag og personell (del. Myndighet) - Avklare reell mandat og myndighet (dim forskrift) - Adm mandat til krisestab når aktivert for Nordland - Utbedre aksjonsrommet (årsbudsjett 2018) - KKI som verktøy; droner, kamera, web, deling - Avklare overordnet vaktordning - Klargjøre hvordan politi og helse jobber med LRS - Identifisere lokal liaison for brann i hver kommune - Klargjøre forskjellen LRS hoved / vara sett opp mot vakthavende BS - Søke informasjon fra andre LRS mtp prosedyrer og organisering - Hvordan finansiere – spleiselag ift innkjøp av utstyr til aksjonsrom for LRS	**x**				100	10 000
			Representant for Nordland i nasjonalt brannfaglig råd	- Planer og systemer for rådsmøtet - Delta i arbeidsutvalg – påvirke DSB (velges hvert år) - Sakskart må være i hende min 14 dager før møtet – skape involvering - Mandatet for rådet må være tydelig og klart - Det må lages et webområde for rådet som administrerer rådsmøtet - Dialog før, under og etter rådsmøtet (hvem snakker med hvem) - Skille mellom hva selskapet og Nordland står for - Fokus Nordland – overordnet, egenart og topografiske utfordringer - Påvirke DSB på viktige spørsmål - Markere selskapet på nasjonalt plan – utøve initiativ - Gjennomføregode forberedelser - Fokuser avgrensning av mandat – bare i LRS sammenheng - Unngå at det blir supperåd – tidsspille - Skille mellom hva Salten Brann mener og hva Nordland mener - Nettverksmøter for brannsjefer før brannfaglig råd - Nøye avveining mellom nasjonal deltagelse vs regional (lovpålagte	**x**	**x**			40	30 000

				oppgaver)						
			Møtearena for brannsjefer i Nordland	- Skape tillit blant brannsjefer i Nordland - Dele informasjon fra LRS og rådsmøtet - Bruke 110-årsmøtet, øke antall møter til 2 - Skape pliktig oppmøte - Fokus; faglig og politisk (ordfører fokus) - Etablere et arbeidsutvalg, gjerne basert på valg - Tilrettelegge for erfaringsdeling - Dele planverk for øvelser - Støtte fra FMNO, sivilforsvar og politi for å skape legitimitet. - Lage saksdokumenter og webside for informasjonsformidling - Gjennomføring av møte o rotere møtested, avholde samtidig med 110 årsmøte o 2 dager, sosialt aspekt - Etablere CIM som felles verktøy opp mot møtearenaen - Planverk og erfaringsdeling må plass i Salten Brann i 2018 og før man starter resten av prosessen - Sammenheng med sekreteriat og arbeidsutvalg o Roller o Hvilke oppgaver? - Få med Helse og HRS der hvor det er hensiktsmessig – sted Bodø da - Viktig å få frem at dette er ønsket av Brannsjefene i Nordland		**x**			40	40 000
2.Etablere effektiv beredskap ved store hendelser	**3**	**Nei**	Effektiv ledelse av hendelser mellom etatene	- Vurdere behov for felles kompetanse - Etablere møtepunkter. Møter. Forum. Øvelser - Skape relasjoner på alle nivå. - Planverk må være kjent og harmonisert - Medarbeidere må få innsikt i hverandres ansvar, roller, rutiner, prosedyrer og planverk - Beslutte hvem møter hvem i forhold til beslutninger/vedtak - Kartlegge i forhold til ledelse av hendelse mellom etatene (Gjelder Alle punkter). Hva tenker de? Hvor langt er de kommet? o Mål, Strategi, ressursbruk og Visjon o Fremdrift hos Politi og Helse - Forskjellig myndighetsnivå i organiseringen av de forskjellige etatene - Husk at det er flere AMK som ikke er i bygget (også Politidistrikt i forhold til Troms) - Dette handlerom SAMLOK prosjektet hvor det er tildelt 2,1 mill fra NFK o Egen prosjektleder o Felles prosjektmandat	**x**	**x**	**x**	**x**		
			Pådriver for etablering av felles prosjekter	- Identifisere felles utviklingsområder - Etablere felles møtepunkter - Utarbeide felles årsplan for fellesøvelser - Utrede felles ledelsesverktøy. Teknologi eks. bildedeling, dronevideo,	**x**	**x**			200	370 000

				posisjonering av ressurser, Cim-logg - Prosjekt for revidering av eksisterende planverk, identifisere nye. - Felles stabskurs for strategisk ledelse - Studie. Hva gjør de andre steder. - Tiltakspunkt i PFN behandles i fellesskap - Rekkefølge er viktig - Studie av andre Brannvesen må komme først o Kan dette være en oppgave for en eller flere studenter/Masterstudie - Felles årsplan og stabskurs må komme inn tidlig (Budsjett, tidsplan) - Ressurser - Høy kostnad - er dette mot verktøyene? o Er timeforbruket bare Per Gunnar? Eller skal andre inn? Hvem bidrar? o Spesifiser ressursbruken? - Dette er SAMLOK prosjektet						
			Finansiering av fellesprosjekter	- Workshop for å forstå/foreslå hva som er søkbart - FMNO - NFK, næring/arbeidsplasser - JD/HOD – forskningsmidler samlok - KS. OU-midler, ledelsesutvikling - Bli enige om hva som skal være fellesprosjekter og prioritere - Workshop - Hvem er tiltenkt i workshop? - EU - midler? - Prosjekter blir vel sjelden 100 % finansiert o Betydelig egenfinansiering 50 – 50 er normalt - Ikke spesifisert tid og ressursbruk	**x**	**x**				
			Tett koordinering med statlige myndigheter	- Etablere egen prosjektleder. Egen søknad samlok NFK – innvilget 2,1 mill. - Etablere kontakt med PFN som en del av DSB - Delta/tilby deltakelse til nasjonale arbeidsgrupper/prosjekter - Være tilgjengelig for foredrag i konferanser - Invitere til statusmøter for SAMLOK-prosjektet - Etablere mål sammen med statlige myndigheter - Aktivt skape nettverk. Delta på regionale og nasjonale arenaer - Kostnadsrammen er høy da den inkluderer 50% egeninnsats / 3 år - Prosjektleder er 100 % eksternt finansiert – NFK 2,1 mill - Følgeforskningsprosjekter – DSB/POS/HD styrer dette	**x**	**x**	**x**	**x**		6 000 000
			Etablere enhetlig ledelsessystem (ELS)	- Etablere kompetanse for ELS på relevante nivå - Spørreundersøkelse til eierkommuner på hva de trenger av ledelsesstøtte - Digital kompetanse. Hva har vi, trenger vi, må kjøpe - Etablere digitale ledelsessystemer - Motivere kommunene til å bruke/ha kompetanse CIM - Viktig å få ELS grundig etablert i Salten Brann IKS først	**x**	**x**				70 000

				- Eierkommuner må finne roller i ELS og kurse disse - Salten Brann må være proaktiv i forhold til hva de kan hjelpe kommuner med ved større hendelser (f.eks. strømbrudd) o Se hverandre og se hvilke roller man har						
3.Initiere prosesser for tettere brann-samarbeid i hele Salten regionen	**Politisk**	**Nei**	Posisjonere seg som foretrukket samarbeidspartner	- Forstå kravene - Kartlegge Nordland - Gjøre en enkel SWOT analyse i Nordland - Være klar og forberedt til å bli større - Gjøre konsekvensanalyse av ny forskrift – Impact Nordland - Våreåpne, tilgjengelig, besøke og bli kjent - Gi informasjon - Belyse egen kapasitet og hva selskapet kan tilby (ledelse, øvelser, planer, systemer, materiell, utstyr og samvirke - Selge tjenester som en forretningsmulighet - Selge case scenario-øvelser til kommunene med utgangspunkt i egen ROS – gir inntekter ved salg - Samarbeide med FMNO og ROS om kommunale avvik - Initiere prosesser i rollen som brannfaglig myndighet i LRS og representant for Nordland i nasjonalt brannfaglig råd - DSB v/brannfaglig råd må komme på banen for å bidra til å skape arena for dialog med resten av Nordland	**x**				200	100 000
			Utvikle politisk forankret prosessbeskrivelse for tilnærming	- Lage overordnet plan for tilnærming – «hvordan går vi fram» - Behandle prosedyren i styret deretter i rep skap - Informere kommuner - Lese rapport fra Bergen og brannsamarbeidet der basert på vertskommune-modellen - Finnes det erfaringer fra Bergen andre enn IKS som er relevant for selskapet? - Forutsigbare konsekvenser - Lite kostnader - Fokusere på Saltenregionen - Initiere via Salten regionråd - Prosedyre for hva vi gjør hvis noen banker på døra og vil være med oss – utenom Salten regionen	**x**				0	0
			Målrettet informasjons-kampanje	- Selskapet må være åpen og oversiktlig - Vise til alternativene i materialet - Endringer i forskrift (behov versus mulighet) - Konsekvenser av endringene - Foreslå løsninger - Lage en presentasjon av selskapets forståelse, viktig med layout og at det er tilgjengelig på web – bruk gjerne et PR-selskap - Bli kjent som problemløseren - Fokus på samvirke, SAMLOK og nettverksgevinster - Prosessbeskrivelse som infofolder	**x**	**x**			40	130 000

			Vekstalternativer (Røst og Rødøy)	- I første omgang tilby salg av tjenester - Følge opp pågående prosesser - Rødøy; Rådmann Kitt Gr → ønsker å vite hvordan en utredning gjøres - Planlegge møter for å gi informasjon - Rødøy er observatør i Salten regionråd i 2017 – 2018 - Fullverdig medlem fra andre halvår 2018 - Tentativ overgang 1 jan 2019 – tidligst - Røst; Rådmann (ny), men aller mest Teknisk sjef Tom R Pedersen. - Han ønsker å kjøpe tjenester fra Salten Brann stort sett det meste - Forskrift gyldig tentativ fra 1 juli 2018 - Kanskje oppstart nye eierkommuner først kommer på plass 1 jan 2020 - Det tar et år minimum å kjøre prosess med likelydende vedtak i kommunene - Salg av tjenester med overskudd - Dagens kapasitet - Fokusere egne behov	**x**	**x**			100	30 000 -500 000

4.Tilby tjenester til relevante offentlige virksomhet og kommuner	**1**	**Ja**	Målrettet tjenesteleveranse	- Analysere markedspotensial
				- Analysere kundegrupper
				- Analysere trender innenfor fagområder
				- Utvikle digitale læremidler
				- Rekrutterer lærekraft
				- Kartlegge nye behov
				  o Kommunal ROS
				  o Endringer i rammeforutsetninger
				- Følge disse opp
				- Kartlegge konkurrenter
				- Salg av «produkter» utviklet for å dekke egne behov til andre
					x				2000	1 000 000

			Foretrukket kursleverandør	- Behov for branding/profilering
				- Kartlegge hva kommunene/eierne trener, byggforvaltning, helse og omsorg.
				- Kursleveranser innen varme arbeider, slokkeøvelser, brannøvelser, ROS, SJA, brannvernledere, U-160 etc.
				- Nettbasert kursmateriell, påmelding, kommunikasjon, «min side»
				- Kvalitet i kursplaner og undervisning
				- Planlegge kapasitet, bygge kapasitet
				- Vi må ivareta allerede eksisterende kunder eks. sykehuset
				- Beholde eksisterende kunder før flere kunder, det haster med å levere kurs
				- Sikre kvalitet i alle ledd
				  o Kursopplegg
				  o Kompetanse forelesere
				- Hjemmeside som viser våre tilbud – kurskalender
				- Inngå intensjonsavtaler med kunder
					x				100	500 000

			Økt salg av	- Markedsføring	**x**	**x**	**x**		100	300 000

			alarmtjenester	- Utvikle samarbeid med avhengige leverandører - Analysere kapasiteten i 110-sentralen - Alarmmottak må automatiseres med integrasjon mot Visma. Redusere manuell jobb - Vurdere konkurranse om private boliger - Revidere prisingen av tjenestene. Finne rett nivå - Aktivt oppsøke markeder - Utvide tjenestetilbud til å omfatte tekniske alarmer - Prise mottak av e-Call, nødmeldinger fra satellitt-telefon - Identifisere kommunens kritiske behov ut fra ROS-analyse i hver kommune						
			Eierkommunenes bygg skal dirketekobles til 110-nødsentral	- Vedta dette som sterk anbefaling i representantskapet - Undersøke insentiver fra forsikringsselskaper - Vurdere å gjøre tjenesten gratis - Etablere systematisk kommunikasjon med eiendomskontorene - Lage informasjonspakke til beslutningstakere - Følge opp representantskapets vedtak i hver kommune - Etterlyse status hos kommunene - Rapportere status	**x**				30	
5.Tilby tjenester til kommersielle virksomheter	**2**	**Ja**	Øke salg av alarmovervåkning	- Utreder etablering av eget alarmselskap eid av Salten brann IKS - Workshop med IRIS om etablering av datterselskaper - Markedsundersøkelser - Søke finansiering for utvikling av næring/arbeidsplasser NFK - Bruke arbeid fra Mål 4 strategi 3 - Økt salg av direktevarsling innenfor dagens modell - Kartlegge eventuelle utfordringer med eget selskap i forhold til SAMLOK - Faktorenes rekkefølge er ikke likegyldig	**x**				200	200 000
			Foretrukket leverandør innen kurs og kompetanse	- Behov for branding/profilering. Søke støttemidler - Sosiale media - Etablere kurs med tilbud om kompetansestige og resertifisering - Kursleveranser innen varme arbeider, slokkeøvelser, brannøvelser, ROS, SJA, brannvernledere, U-160 etc. - Nettbasert kursmateriell, påmelding, kommunikasjon, «min side» - Kvalitet i kursplaner og undervisning - Planlegge kapasitet, bygge kapasitet - Pålitelig leverandør – som avtalt!! - Kvalitet i alle ledd		**x**			100	300 000
			Etablere et kommersielt selskap for kurs og kompetanse	- Grundig utredning på forhånd før etablering av eget alarmselskap eid av Salten brann IKS - Workshop med IRIS om etablering av datterselskaper - Markedsundersøkelser - Søke finansiering for utvikling av næring/arbeidsplasser NFK - Økonomisk analyse av de enkelte kurs- og kompetanseområdene		**x**	**x**		100	200 000

				- Vurdere eventuelle andre merverdier enn økonomiske o Egeninteresse o Ivareta andre selskapsstrategier						
6.Ledende regional pådriver for innovasjon	**5**	**Ja**	Etablere digitalt samhandlingsverktøy – Nordland LRS	- Påvirke at CIM blir foretrukket som verktøy - Jobbe med Arne Hammer – spille han god – ta meransvar - Fokus på partnerskap med politiet - Inngå intensjonsavtale med Nord Universitet (Borch) NU - NU har tilgang på masse forskningsmidler for utvikling av CIM - CIM er deling av informasjon → gir økt situasjonsforståelse - Viktig å styre tilgang til rett funksjon - CIM kan gi info om ressurser og kapasiteter, viser streamet film med mer - «Narre» Komtek, Defamann og Locus - CIM kan tilrettelegge for øvelsesplanlegging med mer – kart osv - Innføre avtaler som forplikter - Det vi blir enige om lokalt må politiet tidlig kommunisere til sine sentrale myndigheter - Politiet må være pådriver for å få fylkeskommunen med på lag. Ta et Nordlandsperspektiv. - Møtepunkter for å fortelle om hva CIM kan brukes til og merverdien i dette. «Selge inn». - Er det eller er det mulig å skape grensesnitt mot propritære systemer	**x**	**x**			100	
			Etablere og utvikle storskjermsløsninger på 110-nødsentral	- Atea er leverandør – Bodø IKT avtalen – dette er avklart - Atea kjører workshop 8 sep - Lage kravspek sammen med Atea – få tilgang til best practice - Deling av info, skjermbilder → 110, stab og stasjon - Må inkludere skjermløsning for aksjonsrom pluss bordløsning - Besøke FOH og 110 Trondheim - Fellesløsning på tvers - Enkel å styre – gjerne via web grensesnitt – gir tilgang hvor som helst ved pålogging - Gjør det! - Utarbeide godt forprosjekt i samarbeid med leverandør. - Vurdere å ha med en utenfra som stiller de kritiske spørsmål - God grunnkonstruksjon, fleksibelt i forhold til endringer. - Avklare nettdekning i regionen. Når vi ut med informasjonen. Ikke minst inn med tyngre informasjon.	**x**				400	1,5 mill. (fond) 0,5 mill. (lån) 30 000
			Innhenting av hendelsesinformasjon – film og bilder	- Fortsette samarbeidet med NORUT – konstruktivt – takt med Bodø - Teknikk; droner, Bilkamera, sensorer, GPS-posisjonering - Kan måle temperatur, gass os v - Gir oversikt og grunnlag for situasjonsforståelse - Håndtere informasjon fra andre - Storulykke potenisal - Se mot Statens vegvesen og Bane Nord – sammenfallende interesser	**x**	**x**				

				- Lett og kjapt; hensiktsmessig, anvendbart, enkelt, tilgengelig - Dele signaler med politi, kommune, helse evt andre - Fortsette pilotprosjekt, utvikle løsninger – gjøre erfaringer – bygge videre - Lære, justere og erfare på nytt - Følge dagens prosjektmandat - Informere om at droneprosjektet er så mye mer enn det som flyr - Alene eller i samarbeid med politi og helse? Både og? - Kritiske spørsmål til hva informasjonen skal brukes til - Vi må vite hva de andre etatene jobber med innen samme fagområde - Hva er spesielt for oss og hva har felles interesser						
			Etablere og utvikle forskningsbasert samarbeid	- Samarbeide med relevante aktører - Som; NU, politi, Ledelse, LRS, Salten Brann - NORUT kan skaffe forskningsbasert støtte til drone og kamera via forskningsrådet → må avklares - Litteraturstudie starter 1 – 2 kv 2018 - FFI forsker også på droner – har laget forsvarets konseptutredning - FFI har penger og tilgang på forskningsmidler - Invitere inn forskningsmiljø og entusiaster - Finne relevant prosjekter for andre i egne behov – altså hvilken verdi oppstår for andre når vi finner ut det vi finner ut? - Utvikle ledertrening → hvem kan vi samarbeide med og hvordan kan vi skaffe finansiering til dette - Avklare med IRIS hvilke muligheter de har til å støtte - Koble mot dronepilotutdanning Universitetet i Tromsø - Hva gjør andre land. Sverige, England - Skrive inn kostnad litteraturstudie - Om ikke litteraturstudie finansieres må vi over rammen vi har følge utvikling gjennom å koble oss på andre prosjekter. Redusere ambisjoner om å være ledende. - Studiebesøk Incendium. Stor Købehavn. Muligheter, erfaringer, begrensninger.	**x**	**x**	**x**			
			Finansiering av innovasjonsprosjekter	- Kartlegge muligheter - Hvilke aktører kan selskapet benytte for å skaffe finansiering - Som; IRIS, gjensidige stiftelsen, KS bedrift, brannløftet o Effektiviseringsprosesser er godt egnet for IRIS-fondet - FMNO; skjønnsmidler via en mindre kommune – ikke Bodø kommune (de får sjelden) – De små får i større grad - Bruke konsulenthjelp for å skrive søknader - Som; Bedriftskompetanse, Nordvekst evt andre - Krevende å skrive søknader – tar mye tid - 50 % egeninnsats – stor sett alltid - Hvordan få tilgang til andre kilder, NU, UiN, UiT og NTNU - Hva med EU – NORUT kan veilede på dette	**x**	**x**	**x**			

7.Kvalitets- og forbedrings-program for effektiv drift – «Brann 2020»	**6**	**Ja**	Samhandling med eierkommunene	- Lage møteplan med eierkommunene → forankre (tema, tid og sted) - Koordineringsbehov forut plan → rådmenn og ordførere - Planlegge og gjennomføre felles øvelser - Behov for å dele felles planverk i et web grensesnitt - Selskapet må være initiativtaker for øvelser – tilby å være spillstab - Etterspørre informasjon fra kommunene, plan, endring → rullering - Kartlegge ansvarsforhold for slukkevann i kommunene - Evaluere finansieringsmodellen – hva gjør andre IKS - Samhandle om forståelsen av kost/nytte for egne behov - Forebygge i større grad – integrere mot helse og omsorg for svake innbyggere (eldre + rus) - Være «hands-on» - Være rådgiver i større grad i alle ledd - Utvikle felles planverk for beredskap i regionen + selskapet - Invitere oss selv inn i ROS prosesser - Skape felles forståelse for risikoer og håndtering av disse - Trene opp deltidsstyrken til å ha tilstrekkelig kunnskap om selskapet slik at de kan diskutere med «alle nivå i kommunen». De uformelle samtalene. - De trenger personlig kontakt med selskapet. Brigadeleder «på veien» - Facebook for deling av informasjon - De må få følelsen av at Salten Brann er også dem og ikke bare de i Bodø. - Informasjon på nettside må være relevant og lett tilgjengelig - Kommunisere, gjenta, gjenta - Beredskapet må være en del av det forebyggende arbeidet	**x**		**x**			
			Styrke og utvikle gjensidig rolleforståelse	- Planlegge og tilrettelegge for eiermøter en gang i året (januar) - Eiermøter → møteplan fire år med ulikt tema – strategi, økonomi og rolleforståelse (KS) - Repetere roller - Sikre opplæring etter valg – mange nye som skal på plass - Viktig at eierne også setter agenda, kommer tema for møtene. - Utfordre kommunene til å finne tema.	**x**		**x**	**x**		
			Styrke det systematiske arbeidet med selskapets arbeidsmiljø	- Ledertrening i selskapet - Målgruppe; Stab, avd ledere, vaktledere og stasjonsleder (50 stk) - Mål med trening; Prosjektkompetanse, arbeidsgrupper, relasjoner og selskapets ambisjoner - Fokus på at Brigadeledere skal være operative → tilstede der ute!!! - Formidle realistiske forventninger - HMS-verktøy; avklare CIM eller kjøp av nettbasert tjeneste - Innhold; Mottak av tilbakemelding, avvik, Rutineoversikt, utvikling, endring og forbedring - Iverksette måling av HKI, motivasjon -→ innføre BIQ – måle to ganger pr år → standard rapport	**x**	**x**				

				- Behov for konsulentbistand for å avklare struktur på web - Trekke med de ansatte. Høre på deres meninger. Ingen fryktkultur. - Det sosiale. Det å bli sett og bli hørt. - Meldte avvik må kommuniseres tilbake på tiltak. - Lage samlingspunkt utenom hendelser. Fagkvelder, sosiale tilstelninger, identitetsbygging - Utrykningslederforum der deltid og heltid møtes - Erfaringsbassert tilnærming - Noen ganger må ledelsen være tilstede for å vise seg frem.						
			Struktur/kompetanse	- Få kunnskap over samlet Salten ROS (prosjekt beredskapsplikt) - Invitere til workshop → skape debatt og sammenhenger mellom kommunene - Gjennomføre evaluering av Salten Branns struktur sett opp mot lover, forskrifter og ROS → finne synergier i dagens drift → mer effektiv - Trenger konsulentbistand → «ekspertuttalelse» - som er nøytral og som har legitimitet i kommunene - Mål; lage bedre og mer effektiv beredskap til en billigere penge → er det mulig og kan vi regne med at kommunene ønsker en slik prosess? - IRIS; kan kanskje bistå med bistandspenger for å kjøpe konsulenttjenesten – det bør ikke være bedriftskompetanse AS – de laget strategi → problemer med uhildethet - Andre konsulenter; KPMG, KS konsulent - Vise sammenheng mellom tiltak og kostnad - Koble sammen med andre krav. Eksempelvis opp mot at kommunene krever effektivitet. - Hamarøy. Det bør gjøres en analyse nå når Tysfjord sin vestside kommer inn som en del av Hamarøy. Må gjøres før sammenslåing skjer. - Kommunisere/informere lokalutvalg.		**x**	**x**			
			Selskapet skal kvalifisere til ISO 9001/2015	- Innføring av kvalitetsstandard → prosjektorganisering - 50 % egenandel - Fordrer ressurs på fast basis → som kvalitetsleder med prosess og digitale ferdigheter - IRIS kan kanskje bidra med finansiering – trenger støtte over 3 år - Trenger kunnskap om ISO prosess og standarder - Fokus på formidle, utvikle og forbedre - Kan CIM være morsystemet for alle dokumentasjon → finnes det hyllevare - Fokus på ulike former for systemintegrasjon - Kartlegge kandidater til prosjektlederrollen - Avklare nytteverdi i SAMLOK for dette – snakke med helse og politi ledelse - Viktig å skrive inn hva vi får ved ISO sertifisering - Belyse kost/nytte		**x**	**x**	**x**		2,5 mill Full-finansiert

			Informasjonshåndtering	- Utvikling av hjemmeside og intranettløsning for medarbeidere - Coretrek er leverandør - Produsere relevant innhold → presenterer selskapet på best mulig måte - Etablere prosjektgruppe, styringsgruppe og dedikerte redaktører - Sterkere etablering av selskapet på sosiale media; FB, Ins, IN, Snap - Utvikle egen informasjonsstrategi. - Utvide antall redaktører. Kanskje ha flere der informasjonen produseres	**x**	**x**			400	500 000 (lån) 100 000 (fond)

VIRKSOMHETSSTRATEGI FOR SALTEN BRANN IKS

Ledestjerne

«Trygghet nær deg»

Ledestjernen skal snakke til folks hjerte og skape sikkerhet til forståelsen av at brann- og redningstjenesten skal være en lokal ressurs som skal være med på å skape trygghet der hvor det bor folk. Alle skal føle seg trygg. Den er med andre ord en ledestjerne som i hovedsak skal adressere emosjoner til enkelt mennesket og er vesentlig mindre grad politisk orientert.

Visjon

«Lokal beredskap- og samvirkepartner
som skaper trygghet for alle i Salten regionen»

Visjonen tar sikte på å kommunisere at selskapet ønsker å være en lokal ressurs med orientering begrenset til Salten regionen og at vekst dermed ikke er ønskelig slik alternativ NORD formuleres som i utgangspunktet er geografisk nøytral. Når det er sagt så er ordene beredskap og samvirke bevisst brukt også her for å belyse at det er ønskelig å ta et større overordnet ansvar for å bygge samfunnssikkerhet og at selskapet ønsker å være en likestilt partner på linje med politi, helse og sivilforsvar som er statlige anliggende, men for Salten regionen primært. Ansvarsområdet er utvidet i sin forståelse til å gjelde beredskap i bred forstand og ikke bare brann- og redning, som naturlig nok inngår i dette begrepet. Selskapet vil styrke beredskaps-samarbeidet med eierkommunene på administrativ og operativt nivå i tillegg.

Virksomhetsidé

«Salten Brann skal være et brann- og redningsvesen som
leverer tjenester med høy faglig standard, stor kapasitet, tydelig
og koordinert ledelse og konkurransedyktige betingelser for
kommuner og kommersielle kunder»

Virksomhetsideen legger vekt på å konsolidere dagens situasjon, men med et helt klart fokus på å skape en bedre kvalitet på daglig drift til beste for dagens eierkommuner. Koordinert ledelse trekkes fram da dette skal framstå som et styrket tjenesteprodukt som skal tilbys til kommuner der hvor hendelsen finner sted. Det ligger også til grunn at koordinert ledelse har stor grad av trening og samøving med eierkommuner og etater. Som for målalternativ Nord avsluttes visjonen med å definere et løfte om at selskapet driftsstruktur og tilhørende kostnader skal tåle konkurranse, fra kommunen selv eller fra kommersielle aktører som ser på brann- og redningsfeltet som et framtidig markedsområde.

Hovedmål

1. Skape arena for beredskapssamarbeid

Bidra til å samle, samt føre konstruktiv dialog med, alle kommuner med geografisk nærhet til Salten til én naturlig og velfungerende brannregion.

Strategier

Brannfaglig myndighet i LRS (Nordland politidistrikt)

Forestående endring av forskrift for organisering og dimensjonering av brannvesen vil føre til at selskapet, ved brannsjef, får en ledende ansvarsrolle og et avklart forskrifts-mandat som brannfagligmyndighet i Nordland LRS (lokal redningssentral) på vegne av alle brannetater i brannregion Nordland i de tilfeller hvor LRS etableres.[1]

Representant for Nordland i nasjonalt brannfaglig råd

Brannsjef i selskapet skal, som brannfagligmyndighet i LRS, også stille i det nasjonale brannfaglige rådet som DSB er ansvarlige for som samler alle brannsjefer i de 12 nye politidistriktene til nettverksmøte med hovedfokus på nasjonale brann- og rednings-faglige fellesinteresser. En slik rolle vil gi en naturlig posisjon som brobygger og koordinator som må utnyttes optimalt med tanke på å tilrettelegge for et konstruktivt brannfagligsamarbeid i Nordland.

Møtearena for brannsjefer i Nordland

For å skape et konstruktivt samarbeid som skal fungere i de tilfeller hvor selskapet bekler rollen i LRS og deltar i brannfagligråd, så må selskapet ta på seg rollen som nettverksbygger i Nordland. Det er helt avgjørende at det etableres en felles arena for dialog og refleksjon med hjelp og støtte fra politi og fylkesmann som belyser og bearbeider de utfordringer som brannetaten vil stå overfor i forbindelse med etablering av nye LRS og brannfagligråd.

2. Etablere effektiv beredskap ved store hendelser

Sammen med politidistrikt Nordland og Nordlands-sykehuset HF skape en bedre og mer effektiv beredskap, spesielt ved de store hendelsene.

Strategier

Effektiv ledelse av hendelser mellom etatene

Selskapet skal som en del av samlokaliseringen av nødsentralene til helse, politi og brann sørge for å skape større grad av effektiv ledelseskoordinering i forbindelse med store hendelser som utfordrer behovet for tett og effektiv samvirkedialog.

Pådriver for etablering av felles prosjekter

For å få til dette så skal selskapet være pådriver for å etablere ulike felles prosjekter sammen med politi og helse som skal se nærmere på spørsmål som har å gjøre med 1) prosedyrer, 2) øvelser, 3) ledelse og 4) digitale ledelsesverktøy. Dette må sees opp mot myndighetenes sentrale tiltak.[2]

Finansiering av fellesprosjekter

Selskapet skal jobbe aktivt med å finne ulike former for finansiering for å understøtte de ulike prosjektene og ha en særlig god dialog med fylkes-mannen i Nordland, FMNO.

---

[1] LRS – Lokal redningssentral; etableres av politimester ved store hendelser som krever samordning av ressurser. Det foreligger eget mandat fra Justis- og beredskapsdepartementet vedrørende LRS.

[2] Samvirkefremmende aktiviteter SAMLOK – PFN

Tett koordinering med statlige myndigheter
Selskapet skal sammen med politi og helse sørge for tett dialog med statlige myndigheter som har ansvar for forbedring av nødmeldetjenesten på nasjonalt nivå.

Etablere enhetlig ledelses system (ELS)
Behov for å styrke den interne overordnede ledelsesevnen er betydelig og skal prioriteres spesielt i en tidlig fase. Selskapet legger særlig vekt på å kunne dele relevant hendelseinformasjon digitalt til kommuner som er berørt av en hendelse ved å tilby egen informasjonsportal med bilder, film og statusbeskrivelser. Selskapet skal ha en overordnet stab som er trent til å håndtere større hendelser.

3. Initiere prosesser for tettere brannsamarbeid i hele Salten regionen

Salten Brann skal initiere og invitere til brannsamarbeid for kommuner som naturlig faller inn under randsonen til Saltenregionen samt skape konstruktive relasjoner til ulike nasjonale beredskapspartnere.

Strategier

Posisjonere seg som foretrukket samarbeidspartner
Forestående endring av forskrift for organisering og dimensjonering av brannvesen vil føre til at flere kommuner indirekte får krav på seg til å inngå i et interkommunalt brannfaglig samarbeid. Dette for å unngå betydelig økning i driftskostnader for eget brann- og redningsvesen som følge av henholdsvis krav til ledelseskapasitet og størrelse på kompetansemiljø. Forskriften antas å bli vedtatt tidligst medio/ultimo 2018. I påvente av denne avklaringen vil oppstår det en mulighet for selskapet med å arbeide målrettet med å posisjonere seg både politisk og brannfaglig som en foretrukket samarbeidspartner innen brann- og redning i hele, eller bare deler av Nordland.

Utvikle politisk forankret prosessbeskrivelse for tilnærming
For at dette skal være gjennomførbart så må det utvikles prosessbeskrivelse for en slik tilnærming hvor både politiske og faglige utfordringer belyses og håndteres. Det bør sees nærmere på hvordan Bergensalliansen har løst denne utfordringen hvor 32 kommuner har søkt sammen i et brann- og redningsfaglig samarbeid basert på en vertskommunemodell, men ledet av de mest sentrale kommunene og deres ordførere.[3] Bergensalliansen fungerer for øvrig som et regionråd for interkommunalt samarbeid på lik linje med Salten regionråd.

Målrettet informasjonskampanje
Basert på strategi for prosesstilnærming så må det utvikles en målrettet informasjon/kommunikasjonskampanje som tar mål av seg til å nå brannsjefer, rådmenn og ordførere i relevante nabokommuner. Erfaringene til selskapet viser at de pågående endringene nasjonalt er lite kjent blant politikere og rådmenn. Hovedutfordringen må anses å være det å få tilgang til den enkelte kommune og deretter få anledning til å opplyse om endringer og mulighetene selskapet kan tilby. Relasjonene må styrkes

[3] Hjemmesiden for Bergensalliansen; https://www.dsb.no/nyhetsarkiv/2016/grenselost-brannsamarbeid/

slik at det etableres tillit for tilnærmingen som må sees i lys av LRS utfordringen som del av hovedmål 1.

Vekstalternativer
Selskapet har i dag brann- og redningsansvar for over 80 000 innbyggere. Et framtidig interkommunalt samarbeid bør omfatte mellom 100 000 – 120 000 innbyggere for å ha tilstrekkelig evne til å bygge overordnet kompetanse og kapasitet. Det naturlige vekst-alternativet som bør forfølges er Salten Brann som i dag + Værøy, Røst og Rødøy.

4. Tilby tjenester til relevante offentlige virksomhet og kommuner

Være attraktiv beredskapspartner med effektiv kapasitet og struktur innen brann- og redningstjenester for kommuner med blikk for helhet og skal tilfredsstille nasjonale beredskapsbestemmelser for brann- og redningsvesen.

Strategier

Målrettet tjenesteleveranse
Kjerneleveransen til Salten Brann skal holde høy kvalitet og være organisert etter gode ROS-analyser på en slik måte at det tas hensyn til hendelsesmønster og annen driftserfaring.

Foretrukket kursleverandør
Salten Brann IKS skal være foretrukket leverandør innen kurs og kompetanse for brannforebygging og beredskap for offentlig virksomhet lokalisert i Salten regionen.

Økt salg av alarmtjenester
Salg av alarmovervåkning og tilleggstjenester for offentlig virksomhet må intensiveres i og rundt driften av 110-nødsentral for Salten regionen da en slik satsing vil få ned kommunalt tilskudd og egenandel pr innbygger.

Eierkommunenes bygg skal direktekobles til 110
Det er et mål at alle kommunale bygg er direkte koblet til 110-nødsentralen for Nordland for å redusere faren for totalskade ved brann utenom arbeidstid.

5. Tilby tjenester til kommersielle virksomheter

Salten Brann skal tilby relevante brann- og redningstjenester for kommersielle kunder.

Strategier

Øke salg av alarmovervåkning
Salten Brann skal forsterke sin innsats på salg av alarmovervåkning og tilleggstjenester for kommersielle virksomheter må intensiveres i og rundt driften av 110-nødsentral for region Nordland da en slik satsing vil få ned kommunalt tilskudd og egenandel pr innbygger.

Foretrukket leverandør innen kurs og kompetanse
Selskapet skal være foretrukket leverandør innen kurs og kompetanse innen brannforebygging og beredskap. I dette ligger det et betydelig potensial for gevinst-realisering som må forløses med tanke på inntjening. Det må søkes et tett samarbeid med relevante partnere og brannskolen.

Etablere et kommersielt selskap for kurs og kompetanse
Salten Brann bør utvikle et kommersielt selskap med avklarte rammer som driver fram denne satsingen i et fritt marked uten å komme i konflikt med konkurranse-lovgivningen, men som samtidig kjøper instruktørtjenester fra Salten Brann. Det må gjøres en markedsanalyse i denne forbindelsen for å belyse markedspotensialet.

6. Ledende regional pådriver for innovasjon

Salten Brann skal være en nasjonal og regional ledende pådriver for innovasjon innen henholdsvis beredskaps-samvirke samt faglig utvikling av brann- og redningstjenesten hvor digitale løsninger skal prioriteres.

Strategier

Etablere digitalt samhandlingsverktøy – Nordland LRS
Selskapet skal være med på å utvikle hensiktsmessige digitale verktøy for bruk i LRS Nordland i samarbeid politiet. Det er spesielt viktig å få på plass et digitalt samvirke og delingsverktøy, DSB-CIM som kan brukes overordnet slik at berørte parter kan samarbeid inn mot samme informasjonsflate.

Etablere og utvikle storskjermsløsninger på 110-nødsentral
Det skal utvikles digitale storskjermsløsninger med relevant informasjon som kan deles internt mellom nød-sentralene og ut til stab og ledelse til den enkelte etat. Ny IKT driftsleverandør for Bodø kommune, ATEA, har levert slike løsninger til forsvarets hovedkvarter og andre 110-sentraler i Norge.

Innhenting av hendelsesinformasjon – film og bilder
Selskapet vil bruke digitale verktøy for å innhente bilde og filminformasjon fra hendelser i eget ansvarsområde, fra droner eller fra hensiktsmessige installasjoner på selskapets utrykningskjøretøy slik at selskapets overordnede hendelses-håndtering styrkes spesielt ved større hendelser.

Etablere og utvikle forskningsbasert samarbeid
Det er viktig at selskapet etablerer prosjekter i samarbeid med ulike forsknings- og utviklingsmiljøet, men med spesiell fokus mot Nord universitet og forskningsselskapet NORUT. Det er spesielt viktig å utvikle forsknings-basert innsikt på de endringer som skal gjøres og de effekter som forventes som del av samlokaliseringen av nødmelde-tjenestene.

Finansiering av innovasjonsprosjekter
Selskapet skal jobbe aktivt med å finne ulike former for finansiering for å understøtte de ulike innovasjonsprosjektene og ha en særlig god dialog med fylkesmannen i Nordland, Bodø kommune, KS og NFK.

7. Kvalitets- og forbedringsprogram for effektiv drift – «Brann 2020»

Selskapet skal etablere et kvalitets- og forbedrings-program for å sikre en mer effektiv og forutsigbar drift basert på sentrale funn i ståstedsanalysen. Tiltakene i «Brann 2020» skal være implementert innen utgangen av år 2020.

Strategier

Samhandling med eierkommunene

Selskapet skal være pådriver for å styrke den operative og administrative samhandlingen med eierkommunene. Følgende fokusområder skal videreutvikles og håndteres:

- Økonomisk rammeforståelse:
    - Evaluere dagens finansieringsmodell med tanke på fordeling av kostnader (størrelse, modell, evaluering)
    - Redegjøre for langsiktige investeringsbehov (kompetanse, materiell)
    - Etablere de mest optimale finansieringsalternativene (avtaler)
- Praktisk samarbeid og samvirke:
    - Periodiske og forhåndsplanlagte samarbeidsmøter
    - Koordinert planverk mellom selskapet og eierkommunene
    - Interaksjon/koordinering av beredskapsøvelser/ROS etc.
- Kunnskap/forståelse til ståsted:
    - Kommunikasjon/informasjon
    - Ståsted

Styrke og utvikle gjensidig rolleforståelse

Selskapet skal iverksette ulike former for systematiske kompetansehevende tiltak for å øke innsikten til å kunne håndtere ulike regionale og nasjonale utfordringer som selskapet står, og vil komme til stå, overfor. Særlig fokus må rettes mot de prosesser som skal føre til tilslutning av flere kommuner til brannfagligsamarbeid med selskapet. Det legges til grunn en årlig strategisamling for representantskapet.

- Eierkommuner (ordførere, formannskap, kommunestyre og rådmenn)
- Representantskap (valgte representanter fra eierkommunene)
- Styret (valgte medlemmer til styret)
- Ledelsen (selskapets ledergruppe)

Styrke det systematiske arbeidet med selskapets arbeidsmiljø

Gjennom ståstedsanalysen går det tydelig fram at medarbeidere og ledere har forventninger til at viktige interne systemer skal styrkes. Følgende tre områder framstår som de viktigste satsingsområdene;

- Styrke det systematiske HMS-arbeidet:
    - Overordnet årshjul med rapporteringspunkter
    - Organisering av ansvar
    - Systematisk dokumentasjon og tilgang til prosedyrer på web
    - Organisere praktiske løsninger som fungerer hensiktsmessig ift 1) Heltids personell vs. 2) deltids personell
- Styrking av relasjonsledelse med hovedfokus på:

    - Anerkjennelse av medarbeidere
    - Involvering i endrings- og forbedringsprosesser
- Øke kunnskap og engasjement for selskapets strategi og planer:
    - Tilrettelegge for forståelse og engasjement for relevante planer for selskapet, både for heltid og deltid
    - Tilrettelegging for deltagelse i implementering, både for heltid og deltid

Struktur/kompetanse

Selskapet skal evaluere dagens stasjonsstruktur sett opp mot de ulike ROS-analysene som eksisterer i eierkommunene samt de varslede endringer i forskrift for organisering og dimensjonering av brannvesen. Det skal også tas hensyn til hendelses-mønster/analyser og regionens fellesprosjekt for kommunal beredskaps-plikt hvor det skal etableres regionale sammenstillinger av ROS. Med bakgrunn i dette skal;

- Administrativ organisering evalueres og justeres
- Stasjonsstruktur evalueres og alternativer med synergi belyses
- Policy og retningslinjer skal videreutvikles
- Ledelse- og personalferdigheter må styrkes
- Kompetanseplanverk skal forbedres og implementeres
- Brannfagligferdigheter skal styrkes gjennom hele organisasjonen

Selskapet skal kvalifisere til ISO 9001/2015

Implementering av ISO 9001:2015 vil gjøre det mulig for selskapet å jobbe mer målrettet med bedriftens kvalitetssystem og prosesser. En ISO 9001-sertifisering kan bidra til økt effektivitet og kundetilfredshet - resultater som selskapet mener vil slå positivt ut på ulike kostnadsstrukturer.

Selskapet skal vurdere hensiktsmessigheten av å implementere ISO 14001, miljø-sertifisering som del av en helhetlig kvalitetstilnærming.

Informasjonshåndtering

Selskapet skal i perioden etablere ny hjemmeside samt internt intranett basert på samme løsningsmodell. Hjemmesidene skal være intuitive og innrettet etter behov fra publikum og andre virksomheter som er på jakt etter relevant informasjon på enklest mulige måte. Selskapet skal sikre intern kommunikasjon gjennom et intranett som baserer seg på samme driftsmodell som for den nye hjemmesiden. Det skal utvikles tiltak for å styrke kommunikasjonen på sosiale medier, både internt og eksternt.