

Spørsmål og svar – Kommunestyremøte 23.06.20

Spørsmål fra Roy Alapnes - SP

DYBDEUTFORDRINGER I HUSØY HAVN

Mange av fiskebåtene som leverer sin fangst på Husøya er av en slik størrelse at de står i fare for å ta i bunnen når det ikke flo, dette pga av oppbygging av sandbanker inne i havna. Båtene må ofte ligge utenfor øya og vente på Flo før de tørr gå inn til levering. Flere båter har blitt stående, og Frakkebåter nekter å gå inn for å hente last. Alt dette holder nå på å bli en alvorlig konkurranseulempe for bedriften, som taper råstoff, samtidig som det påløper ekstra fraktkostnader, da det må flyttes last på bil til tilstøtende havner.

Dette har vært meldt inn til kommunen for flere år siden. Pr idag har tilbakemeldingene vært at man jobber med det, men nå er det slik at dette må gjøres før neste sesong - ellers vil dette få stor betydning for råstofftilførselen - og dermed aktiviteten til bedriften.

Kan Ordfører/Rådmann orienter om hva som er status i saken, og om planer for mudring i Husøy havn innebærer gjennomføring før neste sesong?

K-styremøte 18.6.202
Roy Alapnes SP

Svar:

Administrasjonen har i forbindelse med forstudien Molo Husøy også diskutert mudring av havna. Man er kommet frem til at mudring må ses på som ett eget tiltak, da dette haster mest. Det er gjort anslag på at det må fjernes ca. 120 000 m³ masser. Disse er sannsynligvis forurenset og det skal avklares med Fylkesmannen hva som er mulighetene ift. deponering av massene. Det vil komme et saksfremlegg til politisk behandling med forespørsel om igangsetting av miljø- og grunnundersøkelser, samt forprosjektering. Dette vil det være mulighet med å gå i gang med i løpet av høsten. Det er lite sannsynlig at selve mudring av havnebassenget vil være utført før neste sesong. Etter møte med Kystverket, hvor dette ble diskutert, fremstår det ennå som uklart hvordan offentlig tilskuddsordninger til havneprosjekter skal organiseres. Dette vil administrasjonen følge opp.

Kystverket orienterte også om at de ikke har noe med fiskerihavner å gjøre etter omstruktureringen, og at dette skal overføres til fylkeskommunen. Fylkeskommunen på sin side har så vidt rådmannen vet, ikke signert avtalen om overtakelse av ansvarsområdet. I Kystverket lå Husøy som et av prosjektene man ønsket å ta tak i ift mudring, men nå tar de ikke tak i noen prosjekter. Det er signalisert at fylket får 50 mill. kr overført dersom de signerer avtalen, mens Kystverket har kartlagt vedlikeholdsbehov for 400 mill. kr og 1,4-1,5 mrd. i investeringsbehov. Det betyr at det kan bli vanskelig å få noen til å ta tak i prosjektet og ikke minst mulighet for offentlig tilskudd. Men vi bør absolutt følge opp fylket i forhold til dette.

I tillegg til sak om forprosjekt og miljø- og grunnundersøkelser, vil rådmannen søke å innarbeide mudring av Husøy havn i økonomiplan for 2021 – 2024.

Spørsmål fra Hilde L. Strand - MDG

Har det pr i dag vært dialog mellom Salmar og kommunen angående brannvern på klubben? Det ble stilt spørsmål om dette i Utvalg for Samfunnsutvikling 13.mai, med negativt svar. Det er 6 uker siden. I svaret stod det «hvis det blir forhandlinger om samarbeid, vil det fra vår side være tilbud om brann og redningsdelen av et industrivern.»

Betyr det at det er helt utelukket at Salmar og evt andre bedrifter kan være med og spleise på døgnekasernering?

Hva er responstiden fra Salmar på Klubben ringer 110 til et operativt vaktlag er på stedet?

Mvh Hilde L Strand, MDG

Svar:

Med dagens brann & rednings beredskap på Finnsnes vil vi være i innsats på klubben etter +/- 25 minutter.

Bedriften selv er ansvarlig for industrivern, hvis det krevest. Vi samarbeider med industrivern i dag med Stella Polaris, Nergård i Senjahopen, samt gode " ikkeformaliserte" samarbeid med Finnfjord as, br. Karlsen, samt Grafittverket på Skaland.

Blir vi kontaktet om samarbeid med Klubben, så blir det forhandlinger om både krav til innsatstid og tilgjengelige mannskaper. Kasernert vakt på Finnsnes brannstasjon, vil kunne være i innsats på Klubben innen +/- 10 minutter.

Ser fra andre kommuner som samarbeider om bl.a. industrivern i privat næring, at det varierer fra utstyrs avtaler, ansatte avtaler, samt rene økonomise kontrakter. Så det handler om hva man blir enig om.

Spørsmål fra Hilde Strand- MDG

Viser til UFS spm. 13.05 om samarbeid med Klubben og brannvern. Ble svart at det ikke forelå et samarbeid/dialog. Har det vært dialog mellom Senja kommune og Salmar? Åpner det for døgnekasernering? Hva består beredskapen i?

Svar:

Det er ikke etablert et formelt samarbeid mellom kommunen og et framtidig industrivern på Klubben. Så langt rådmannen vet, har heller ikke dette vært tema i de avtaler som er inngått mellom kommunen og Salmar.

Brannloven med tilhørende forskrifter definerer et innsatskrav på 10 min til tettbebyggelse med særlig fare for rask brannspredning overnattingsbedrifter/sykehus/sykehjem strøk med konsentrert og omfattende næringsdrift, herunder store kjøpesenter større enn 4.000 - 5.000 m2 konsentrert industri/handelsområde, f.eks. næringspark hvor mange mennesker (arbeidstakere og publikum) og store økonomiske verdier er samlet.

Ved byggesaksbehandling skal det foreligge en egen brannanalyse med beskrevne tiltak som ivaretar brannsikkerhet både i forhold til liv og helse (varsling, rømming), og sikring av materielle verdier (varsling, seksjonering og slökkemidler/automatiske slökkemidler). Tiltakene skal hensynta brannvesenets innsatstid og slagkraft.

Bedrifter med mer enn 40 ansatte skal ha eget industrivern. virksomheten skal ha et robust industrivern som forsvarlig og effektivt er i stand til å begrense de konsekvenser uønskede hendelser kan få for liv, helse, miljø og materielle verdier og å bidra til rask normalisering.

Spørsmål fra Rolf Bjørnar Tøllefsen - H

Husøy og Botnhamn- garasjene ikke rigget for brannberedskap. Hva er plan mht brannberedskap? Brannsjef svart at det ikke er lovmessig drift i dag. Redningsskøyte stasjonert på Husøy. Denne kan rigges med brannslukking tårn som kan nå Fjordgård og Husøy. Installerer pumper som er sterk nok til å nå langt. Er dette aktuelt?

Svar:

Vedtatt plan (brannordningen):

Botnhamn er satt opp som bistasjon med 2 formenn/utrykningsledere og 8 deltidskonstabler. brannstasjonen har nødvendig utstyr for å takle enkle branntilfeller. Målet er å kunne iverksette innvendig slukke-innsats, samt forhindre brannspredning til andre byggverk. De har brannbil 1983 mod, med 2.400 l vann, skumutstyr, frigjøringsverktøy samt røykdykkerutstyr for innsats på nivå 1. (2 røykdykkere, 1 røykdykkerleder, 1 pumpekjører). Botnhamn har utvidet bistandsansvar for hele Nord-Senja.

Husøy er satt opp som depot med 1 formann /utrykningsleder og 5 deltidskonstabler. Her er det etablert et formelt samarbeid med industrivernet til Br. Karlsen AS. Husøy har VW Caddy med nødvendig utstyr på henger for å takle enkle brannsituasjoner, der målet er å forhindre brannspredning til andre byggverk. De har ikke røykdykkertjeneste.

Lovmessig drift:

Lovmessig drift avhenger av om beredskapen i samsvar med vedtatt brannordning. Etter hva rådmannen kjenner til, er beredskapen i tråd med vedtatt brannordning.

Det som har vært fokus på i det siste, er om branngarasjer/depot er i samsvar med arbeidsplassforskriften med hensyn til fasiliteter for mannskapene. Uavhengig av standard på lokalene, opprettholdes beredskapen.

Redningsskøyta:

Når det gjelder muligheten for vannkanon på redningsskøyta, er spørsmålet viderefremidlet til redningsselskapet. Svar foreligger ikke ennå.

Det er Husøy og Fjordgård som er utfordrende bygningsteknisk. Botnhamn er de som skal yte bistand til Husøy og Fjordgård.

Det med redningsskjøyta er en ressurs for brannslukking allerede i dag, da de har utstyr til det. Ellers er slukkevann godt utbygd både på Husøy og Fjordgård.

Spørsmål fra Elisabeth Rognli – SL

Har besvart spørsmålene fra Elisabeth Rognli som var sendt rådmannen 23.06.20; se under:

1. Hvilke varslingsrutiner gjelder for ansatte, publikum, brukere, leverandører?

Svar:

Spørsmålet gjelder konkret varslingsrutiner. I noen tilfeller vil det være grenseganger mellom det som bør/skal behandles som klage, avvik eller varslingsrutiner.

Ansatte i Senja kommune har gjennom Compilo (verktøy for å dokumentere internkontrollen) mulighet til å melde avvik og/eller levere varslingsrutiner.

Behovet for å varsle oppstår når de ordinære ytringsarenaene, eks. melding om avvik, ikke fører fram, eller dersom det er snakk om mulige ulovlige/straffbare forhold og/eller uetisk adferd og hvor det ikke er hensiktsmessig å bruke de ordinære kanalene. I motsetning til avvik skrives varsel kun dersom man har prøvd å adressere saken i egnede fora, men opplever at saken ikke er blitt løst på en tilfredsstillende måte. Alternativt varsles det direkte dersom slik avviksmelding ikke anses hensiktsmessig som følge av forholdets karakter/kritikkverdige forhold som beskrevet over.

Klage fra brukere, pårørende, leverandører etc. følges opp i henhold til det lovverket som gjelder for de ulike kommunale tjenesteområdene og den konkrete saken. Denne type klage kan også bli gjenstand for videre klagebehandling hos Fylkesmann, Datatilsyn, Sivilombudsmann etc., avhengig av hva saken gjelder.

Når det gjelder det konkrete spørsmålet om varslingsrutiner, gjengis nedenfor deler av rutinen som ligger i Compilo, og som vil bli gjort tilgjengelig for politikere på hjemmesiden (se også vedlegg).

• Hvem har rett til å varsle?

Alle arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass. Også innleide arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten hun eller han er leid inn i. Retten er lovfestet i arbeidsmiljøloven kap. 2A.

Retten til å varsle gjelder ikke bare der det foreligger et tydelig arbeidstaker-/arbeidsgiverforhold, men også for andre grupper når de utfører arbeid i en virksomhet som omfattes av arbeidsmiljøloven. Dette gjelder

- elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål
- vernepliktige
- sivile tjenestepliktige og tjenestepliktige i sivilforsvaret
- pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner ol.
- personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettede tiltak er utplassert i virksomheter uten å være arbeidstakere
- personer som uten å være arbeidstakere, deltar i arbeidsmarkedstiltak

• Hvem har plikt til å varsle?

I noen tilfeller har arbeidstakere også en *plikt* til å varsle. Etter arbeidsmiljøloven § 2-3 (2) plikter alle arbeidstakere å varsle dersom

- en kollega blir diskriminert eller trakassert
- ved forhold som kan medføre fare for liv og helse

Plikten til å varsle kan også ha bakgrunn

- i annet lovverk, som helselovgivningen og hvitvaskingsloven
- i en forskrift, instruks eller reglement for arbeidsoppgavene eller virksomheten

(Kilde: Arbeidstilsynet.no)

Vedlegg:

1. Om varsling – Oversiktsbildet ansatte ser når man er inne på rutinebeskrivelser rundt varsling.
2. Rutinebeskrivelse på hvem har rett og hvem har plikt til å varsle.

Arbeidsmiljøloven regulerer i stor grad hva som er varsling, men stiller krav til egne interne rutiner som skal gi en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, beskrive fremgangsmåte for varsling og fremgangsmåte for hvordan arbeidsgiver mottar, behandler og følger opp (saksbehandling) varsling. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/virksomheten-skal-ha-rutiner-for-intern-varsling/>. Disse skal utarbeides i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte i Senja kommune.

Dette arbeidet er i prosess, men det er ikke besluttet om Rådmannen vil velge å organisere oppfølging av varsel ved bruk av varslingsgrupper eller om det velges å legge oppfølging av varsel til ledelseslinjen. Valget rundt organisering vil legge føring for saksgang og hvordan rutiner besluttes. Utarbeidelsen av disse rutineene må skje med bred involvering av ansatte representanter. Det vil være naturlig å forankre en slik beslutning i AMU.

2.Hvilke rutiner gjelder for oppfølging og ivaretagelse av ansatte som opplever krenkelser på jobb? For eksempel seksuell trakassering og krenkelser som er dokumentert og bekreftet?

Svar:

Svaret tar utgangspunkt i at det har vært en varsling om kritikkverdige forhold. Arbeidsgiver, ved nærmeste personalleder, har et ansvar for den som varslet omhandler. Dette innebærer å følge opp den ansatte og iverksette tiltak som ønskes i dialog med den ansatte. Dette kan være med bistand fra profesjonelle, leger, psykologer, bedriftshelsetjenesten. Når det gjelder seksuell trakassering så kan

tiltak være endringer i arbeidsforholdet for en av eller begge parter, for eksempel endring av arbeidssted.

Den som er varslet på er part i saken, jf. forvaltningsloven. Oppfølgingen av den siden kan resultere i flere tiltak fra arbeidsgiver. Innholdet i handteringen av den som er varslet på er unntatt offentlighet, da den er en personalsak. Forholdet som er varslet om kan være så alvorlig at arbeidsgiver må anmelde forholdet og at straffelovens regler får betydning for videre håndtering av saken. Alvorlighetsgraden vil være avgjørende for tiltak og oppfølging av begge (alle) involverte.

3. Hvilke muligheter har jeg som folkevalgt til å varsle når jeg blir gjort kjent med krenkelser av ansatte og brukere?

Svar: Folkevalgte følger samme rutiner som ansatte, som er redegjort for å spørsmål 1.



Hvem kan/skal varsle?

Metadata

Formål

Omfang/Virkeområde

Ansvar

Aktivitet/beskrivelse

• Hvem har rett til å varsle?

Alle arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass. Også innleide arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten hun eller han er leid inn i. Retten er lovfestet i arbeidsmiljøloven kap. 2A.

Retten til å varsle gjelder ikke bare der det foreligger et tydelig arbeidstaker-/arbeidsgiverforhold, men også for andre grupper når de utfører arbeid i en virksomhet som omfattes av arbeidsmiljøloven. Dette gjelder

- elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål
- vernepliktige
- sivile tjenestepliktige og tjenestepliktige i sivilforsvaret
- pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner ol.
- personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettede tiltak er utplassert i virksomheter uten å være arbeidstakere
- personer som uten å være arbeidstakere, deltar i arbeidsmarkedstiltak

• Hvem har plikt til å varsle?

I noen tilfeller har arbeidstakere også en *plikt* til å varsle. Etter arbeidsmiljøloven § 2-3 (2) plikter alle arbeidstakere å varsle dersom

- en kollega blir diskriminert eller trakassert
- ved forhold som kan medføre fare for liv og helse

Plikten til å varsle kan også ha bakgrunn

- i annet lovverk, som helselovgivningen og hvitvaskingsloven
- i en forskrift, instruks eller reglement for arbeidsoppgavene eller virksomheten

(Kilde: Arbeidstilsynet.no)

Kompetanse

Lover

- Arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Arbeidsmiljøloven - aml

Vedlegg

Ingen elementer

Referanser

Utstyr

Varsling

Ledelsesprosesser

Arbeidsmiljøloven kap. 2A
Varsling

Hovedprosesser

Arbeidstilsynet- Om
varsling

Hva kan det varsles
om?

Hvem kan/skal
varsle?

Hvordan varsle?

Behandling/Oppfølging
av varsel

Ivarekalese av varsler
og den det varsles på