



Löpelden



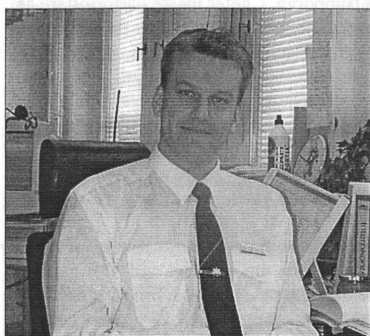
Nr:1 2000

Interntidning för personalen i Brandkåren Attunda
Ansvarig utgivare: Lars-Erik Kroon

Välkomna till ett nytt nummer av den periodiskt återkommande tidskriften Löpelden.*

Sedan senast så har det väl hänt en hel del. Nu har nämligen framtiden inträtt och dess ledare tillträtt. Varje man är på exakt rätt plats och insatsledarna har flyttat in på U-V stationen. Steg 5 är klart.

I och med det så har all uttryckande personal fått "nya" arbetskamrater och en del har bytt station och andra schema. Alla styrkeledare utom tre har bytt station och det är de som står för den stora kulturutjämningen. Insatsledarna med Johan Lindh som projektledare har gjort den nya laguppställningen och kommenterar den spontant med att "den är gjord med fingertoppskänsla".



Johan Lindh

Men alla håller inte med, konstigt vore väl det, utan missnöjet finns på sina ställen. Jag har ringt runt till många av de som jag hört varit missnöjda. Alla styrkeledare jag talat med är besvikna över tillvägagångssättet och tycker att de haft för lite att säga till om. De är också de enda som blivit tvångsflyttade utan att tillfrågas. Andra som bytt station har gjort det mot sin ursprungliga vilja men helt enkelt känt att de inte haft något val. Andra tycker att det är jobbigt att byta schema. Några har haft önskemål om särskilda personer de velat jobba med och inte fått det. Men dessa är inte så många, de allra flesta verkar tycka att det skall bli spännande med nya grupper. Dessutom verkar det som att upprördheten lagt sig ganska mycket efter bara en vecka.

Vi har anställt igen. Denna gång 15 stycken varav 10 är garanterade att fortsätta efter sommaren. De övriga 5 tas in under hösten/våren. De presenteras i nästa nummer. Hur några ur förra kullen har uppfattat första året kan ni läsa om på sid. 3.

Samarbetet med Södra Roslagen bara ökar och Löpelden vill ju inte vara sämre på något vis, så därför kommer denna tidning att distribueras dit i elektronisk form och vilken spridning den sedan får är oklart. Förhoppningarna är att de skall vaska fram en chefsredaktör och starta en egen tidning. Givetvis kommer ett samarbete att inledas "oss tidningar emellan" och kanske ett gemensamt nummer.

Materielkortsreleasen kapar åt sig en hel del utrymme. Korten är en del av ett information/kunskaps system där det mesta arbetet fortfarande är ogjort. Här finns utrymme för att kapa åt sig arbetsuppgifter a'la framtiden.

Nog för nu och förhoppningsvis en trevlig (rolig) läsning.

Nästa presstopp är satt till: 15/5 - 00

* Med periodiskt förekommande menas i detta fall 2 nummer på våren och tre nummer på hösten.

Den nya organisationen – inte bara tillkommen för att djävlas!

Behov av förändring

Nu är det äntligen klart med den nya organisationen a'la CW-ägg med insatsledare, nya styrkeledare, nya skift mm. Det finns därför skäl att fundera på vad det är för mening med att alla byter plats med varandra om de flesta ändå fortsätter att göra det man alltid har gjort. Om det nu blir så har omorganisationen bara skapat oreda kryddad med lite omväxling. Jag vill däremot se omorganisationen som en möjlighet och ett verktyg för att stödja en förändring av verksamhetens inriktning i enlighet med såväl organisationens som individens vilja. Dock måste organisationsviljan alltid komma i första hand.

Förändrat och tydligare ledarskap

Den nya organisationen har satt ledarskapet i centrum. Den lite pessimistiske kan tycka att det märks med tanke på "alla nya" chefer som tillkommit. Ledarskapet måste vara tydligt både organisatoriskt och beteendemässigt. Förvaltningsorganisationen är ett hjälpmedel för att skapa denna tydlighet och måste därför vara känd och begriplig för alla och en var. Ingen i Brandkåren Attunda får ens för ett ögonblick tvivla på vem som är närmaste chef. Om det läget skulle uppstå så var god och meddela undertecknad omedelbart!

Inom Attunda finns olika chefsnivåer med olika uppgifter inom såväl den operativa som den övriga verksamheten. Varje arbetsledare måste veta vem man företräder i en viss situation, vilket många gånger innebär att man som chef företräder arbetsgivaren. Den gamla traditionen inom räddningstjänsten att oftast rekrytera chefer internt från kollektivet kan leda till svårigheter. Det är inte alltid så lätt att finna balansen mellan att vara kompis och att vara chef, men för att överhuvudtaget lyckas är tydlighet a och o. Tydligheten behöver dock inte leda till ett operativt förhållningssätt, utan bör istället kännetecknas av trovärdighet och integritet i förhållandet mellan chef och medarbetare. För att citera en gammal Martin Ljung monolog: "Man kan ju vara vänner ändå!"

Jag vill här passa på att hälsa alla välkomna i sina nya roller och skift och samtidigt önska alla lycka till!

UH

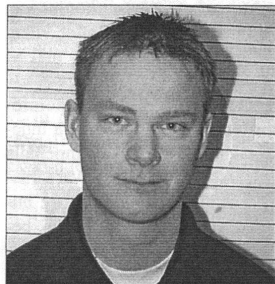
Redaktören träder återigen in på ledningssidan. Denna gång inte bara för att det finns plats utan mest för att ta upp en fråga som diskuterats sedan jag började inom kåren. Det gäller våra åtgärder vid olyckstypen **'person under tåg'**. Är första kriteriet för räddningstjänst (finns liv att rädda?) uppfyllt finns inget att diskutera men om så inte är fallet blir det genast svårare. Då denna tidning endast vänder sig till yrkesmän och kvinnor eller före detta dito så behöver inget nämnas om vilka åtgärder som avses. Men är detta räddningstjänst? Om så är fallet finns återigen inget att diskutera, men om inte? Varför gör vi det då? Jag kan gå med på argument som att vi är lämpade för det, har en god psykisk beredskap, de rätta verktygen etc. Men inte, "vi har alltid gjort det" eller "vem skall annars göra det?"

Jag tycker att vi skall fortsätta åka som vi gör idag, men att vi har rätt att veta varför och få ett erkännande för att vi utför uppgifter som ingen människa kan önska.

Bm 125 Kroon

De åtta vi anställde förra året har inte haft en helt lätt början. Dels hade vi inte anställt i större skala på 8 år och hade följaktligen ingen rutin på att ta hand om nyanställda och sedan kom de in i en rejäl omorganisation med allt vad det innebär i form av ovisshet, överksamhet och gnäll.

För att få reda på hur det varit frågade jag dessa tre och samtliga nämner ord som oro och gnäll men tror att det kommer att bli bättre. De har i alla fall klarat första året. Kanske är det dessa 8 som bäst kan ta hand om de nya som börjar i sommar



Robert Nilsson 21 fd. nyanställd.

Sammanfatta första året:

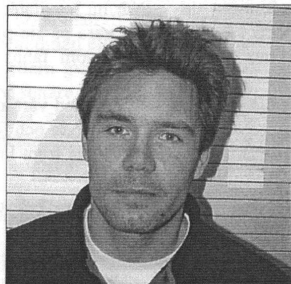
Jag tycker att jag blev mycket bra mottagen både på Väsby och i Bro och fick en bra fosteran. Jag tycker att det var skönt att inte behöva flytta runt lika mycket som en del andra.

Så det blev som du tänkt dig ?

Ja, absolut inte sämre.

Framtiden ?

Fast jag fått stanna ganska länge i samma grupp så känns det skönt att landa och verkligen komma in i den nya gruppen och komma i ordning på stationen med allt som det innebär av lokalkännedom etc.



Henrik Harrling 27 fd. nyanställd.

Sammanfatta första året:

Jag känner att jag fått kvitto på att jag satsat helt rätt i valet av yrke och har trivts jätte bra.

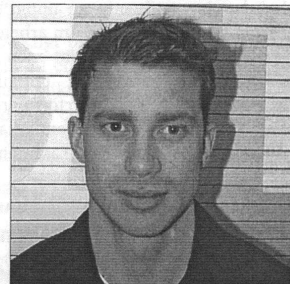
I början kändes det lite trevande och osäkert, inget ansvarsområde att sköta och ingen kunskap om vad jag kunde ta tag i samtidigt som jag frågade mycket för att lära mig.

Så det blev som du tänkt dig ?

Ja, helt klart.

Framtiden ?

Den skall bli spännande med nya grupper, men det rör ju inte oss lika mycket som de som jobbat länge.



Andreas Ahlqvist 26 fd. nyanställd

Sammanfatta första året:

Det har varit hänt mycket både organisatoriskt och larmmässigt. Så jag tycker att jag varit med om mycket. Sommaren i Bro var verkligen upplevelserik på larm.

Så det blev som du tänkt dig ?

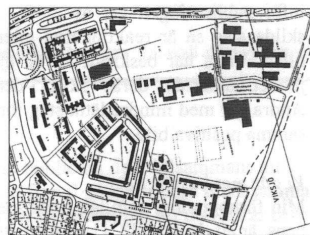
Ja, jag tycker att jag hamnat rätt, och är helnöjd med att jobba i den kommun jag bor (Järfälla).

Framtiden ?

Jag ser fram emot att få utvecklas och gå utbildningar. Roligt att jobba både uttryckande och förebyggande. Det skall även bli skönt att rota sig i en och samma grupp fast att det varit nyttigt att flytta.

Läser i Järfälla kommuns årsredovisning att hela kommunkartan nu finns på data, och är till försäljning både internt och externt. Fördelen med data kartor är att de är mycket lättare att behandla och redigera efter våra egna syften och mål. Vi skulle, på gruppnivå, kunna skapa väldigt behövliga insatsplaner över t.ex. bostadsområden. Det är väl framförallt i bostadshus som en snabb insats räddar liv !

Kartan bredvid är först körd i kopiator sedan i scannad som en bild. Detta ger många begränsningar i handhavandet.



Ett alldeles utmärkt sätt att göra upp med det förgångna i samband med stationsbyte.

Hur många extra kontainrar har behövts ?

Löpelden ökar !

Tidningen Löpeldens upplaga skjuter i höjden och förväntas göra det även i fortsättningen.



Information om Projekt Skiftsammanställning

I skrivande stund, en lite gråmulen men mild skottårsdag, har jag tagit mig an uppgiften att informera tidningen Löpeldens läsare om arbetet som gjorts i Projekt Skiftsammanställning. "Rätt man på rätt plats" är det ursprungliga namnet på uppgiften i den bekanta "sjustegsraketerna" från förrförra året. Beroende på att vi inte velat stöta oss med eventuella JämO-representanter så har projektnamnet Skiftsammanställning valts.

Olika förväntningar

Arbetet, som ännu inte riktigt är färdigt, har nått läget då besked om den nya skiftindelningen gått ut. Detta är ett besked som inväntats med olika typer av förväntningar.

Alla har inte sett fram mot beskedet med samma glädje, det skall framhållas. Somliga vill arbeta kvar med de "gamla" arbetskamraterna och inte byta arbetsplats. Andra ser fram mot just bytet av kollegor och arbetsplats som det som kan ge ny energi och kraft åt vardagen och åt organisationen. Hur förväntningarna än var så var spänningen stor då listan med de nya skiften gick ut över mail och fax på måndagen den 21 februari.

Precis som förväntningarna inför publiceringen var av skilda slag så är reaktionerna efter den samma också olika. Vissa har beskrivit att de hjular hela vägen till jobbet numer då "deras" skift, i deras ögon, ser bra ut. Andra går med mindre lätta steg för att de inte ännu ser samma positiva bild.

Vi går mot ljusare tider...

Min förhoppning, som jag delar med hela projektgruppens, är att denna bild, i takt med att vårsolen skiner allt starkare, skall ljusna. Det är den positiva, ljusa inställningen som ger förutsättningar för alla medarbetare att känna stolthet över den kår de tillhör och det skift de utför arbete inom. Ett arbete där lusten att utvecklas finns bland medarbetarna och i organisationen och där den lusten smittar av sig till den som kanske för dagen av någon anledning inte förmår uppleva samma känsla.

Projektets syfte och målsättning

När nu resultatet av projektet arbete börjar skönjas kan det vara på sin plats att titta tillbaka och se efter vilket syfte som fanns med denna insats och vilka mål vi hade.

Syftet med vårt arbete i projektet har varit att genomföra steg fyra och fem i "sjustegsraketerna". Steg fyra innebär att ta fram kriterier för vad ett skift skall innehålla

för att optimalt vara rustad för att lösa de tre huvuduppgifterna som beskrivs i strategiska planen. Denna profil skall också ange vilka kriterier och kompetenser som skall finnas i laget (Lag 1 är alla grupp 1:or o s v) samt på respektive station.

Syftet med steg fem är att utifrån kriterierna ordna och fördela samtlig brandpersonal så att kompetens och ålder jämt fördelas och optimalt bildar heltidsskiften runt om på våra fyra stationer.

Går vi någonsin i mål?

Om målen har uppfyllts till fullo är nog ännu för tidigt att uttala sig om. Klart är att kriterier är framtagna av och i organisationen och dessa har projektet använt för att bilda tretton skift. Att kriterierna visar sig vara ändamålsenliga och tillräckliga får tiden utvisa eftersom detta först börjar framträda då vi drar igång arbetet på allvar den 13 mars. Skiftens utseende och funktion behöver också tid och praktisk prövning innan vi kan säga att vi lyckats uppfylla målen helt. Sedan är det nog som de flesta idrottsmän svarar på frågan om de har genomfört maximalt av vad de klarar av, om de presterat optimalt, att det gör de nog aldrig. Blir man optimalt fulländad finns det ju inget kvar att kämpa för, att utvecklas till. Så kanske skall vi inte hoppas på att vi uppnår målet att bli optimala nu genast utan istället fortsätta framåt, uppåt mot nya höjder och erfarenheter ett tag till....

Tack för ordet och förtroendet !

Johan Lindh



På en direkt fråga till Johan Lindh om det var "fullt upp" fick jag ett tveklöst ja till svar. Kanske han och några andra på Lyckliga gatan i Sollentuna kan finna tröst i denna bild och fantisera om en liten brand i servrummet. Den har i alla fall hjälpt mig i stunder av stress.

Kroon

Skiftsammanställningen var steg 5 i justegsraketerna. Det efterföljande steg 6 är lagutveckling. Vilken typ av sådan som kommer att väljas är enligt CÅ inte klart. Men det lutar inte åt att det blir "team building" av den sort vi alla genomgått, utan något annat med samma syfte. Tidpunkt oklar. Steg 7 är uppföljning.

*Bilderna ovan är gjorda av Jan Berglin och hämtade ur tidningen Kommunalarbetaren.

Kort rapport från brandmanrekryteringen i Brandkåren Attunda

Tiden går fort när man har roligt! Det känns som det inte var länge sedan jag satt och prutade på annonsstorlekar och därmed kostnader för publicering i DN och Metro. Brandkåren Attunda söker brandmän !! För andra året i rad så rekryterar vi nu brandmän eller kvinnor. Det var veckan före jul som ordern gick iväg till nämnda tidningar. Knappt tre veckor senare hade vi fått in 521 ansökningar via internet. Efter en del (läs hel del) problem med servrar och internetadministratörer så kunde alla sökande registreras och granskas av vår rekryteringsgrupp som blixtkallats.

Ur skaran av över 500 intressenter kunde 60 stycken gallras ut och kallas till testdag 1. Bland dessa syntes fem stycken kvinnor och en hel del från kommuner utanför stor-stockholmsområdet. Till testdag 1, som begav sig på dels Sollentuna brandstation och dels i Sollentuna simhall, kom 43 nervösa och mycket "taggade" personer. Tyvärr hade ingen av tjejerna kunnat komma då några insjuknat och andra tappat motivationen.

Höjd-, rodd-, sim-, livräddnings- och hävreckstester stod på programmet och de sökande möttes av peppande funktionärer från Brandkåren Attunda som noggrant iakttog och bedömde insatserna.

Till testdag 2 kom alla 28 som kallats. Testerna lades på övningsfältet i Barkarby och här skulle de sökande rökyka, utföra yrkesrelaterade tester samt köra bil med släp. Parallellt med detta så skrev de ett svenska- och matteprov. Också här möttes de sökande av ett glatt gäng funktionärer/brandmän som tillsammans med solskenet gjorde dagen minnesvärd.

Sista testdagen, som endast låg 15 dagar efter den första, bestod av intervjuer och hit hade 20 personer kallats. Kvar efter dessa intervjuer var 15 personer som skulle erbjudas tjänst hos oss i Brandkåren Attunda. Namnen på dessa kommer att presenteras senare.

Vintern-2000 går till historien som en tid då efterfrågan på unga, vältränade brandmansembryon var stor och det syntes på att flera brandförsvare i vår närhet rekryterade och testade nästan samtidigt. Detta tillsammans med att tillgången på "tillräckligt bra" aspiranter inte var oändlig ledde givetvis till att en konkurrenssituation uppstod om de personer som sökt tjänst på flera ställen. Likt situationen som råder på en öppen marknad med säljare och köpare är det den säljare som skyltar bäst och kan erbjuda bäst vara som vinner flest köpare. Detta är tydligen då köparna inte bryr sig särskilt mycket om priset på varan.

I vårt fall där vi testat personer som vill bli brandmän till *varje pris* är det med stolthet som jag kan säga att vi i Brandkåren Attunda skyltar med en mycket bra vara som attraherat alla de personer (köpare) som sökt flera brandförsvare samtidigt. Vi har helt enkelt varit bäst har man sagt. Våra säljare, rekryteringsgruppen, funktionärerna och alla de som synt på något sätt i samband med testdagarna har bidragit till att ge detta fina intryck. Jag skulle vilja vidarebefordra alla goda omdömen vi fått som organisation men då blir denna artikel alltför lång. Be proud !!

Vad jag skulle vilja återge ändå är en alldeles ny Bosse Frejdhare som uttalats av möjligen en värdig efterträdare till B. Frejd:

Detta fenomen, att som sökande av brandmannas jobb vara erbjuden tjänst på två brandförsvare samtidigt, är inget vanligt fenomen. Detta påpekades också mycket riktigt av en av rekryteringsgruppens intervjuare till en sökande som erbjudits tjänst av flera. Intervjuaren säger därpå att han minsann också varit i den sitsen då det begav sig för xx antal år sedan. Men han behövde inte ens genomföra några tester !!!

/ Johan Lindh, projektledare rekryteringsprojektet

¹ En Bosse Frejdhare är ett uttalande som sägs efter någon annans för att bräcka denne. Den märks på att man kan sätta "Du skall alltid vara värst" efter

Det kom ett brev

Till redaktör Kroon

Jag kommer ihåg att du tog en massa bilder på alla anställda. Är det inte dags att publicera dem tillsammans med namn på var och en så att anonymiteten försvinner. Förslaget har lagts av mig ett flertal gånger i flera olika sammanhang sedan -97. Efterfrågan är stor, speciellt nu med skiftförändringar och stationsbyte. Hoppas att du förstår behovet. Med vänliga hälsningar Ole Madsen

Stations specialtidningarna 98-99 kom till av just den anledningen, så nog förstår jag behovet. Däremot anser jag tidningen Löpelden vara helt fel för en sådan total presentation. Jag skulle vilja bolla över frågan till våran ledning. Borde inte Brandkåren Attunda kunna sammanställa ett sådant dokument ?

Om svaret på frågan blir ja så ställer jag självklart de foton jag tagit till förfogande i den mån de duger.

Redaktör Kroon

Ett materielkort vars enda likhet med originalen är layouten.



Materielkort nr: A

Sammanställt av: 125 Kroon
Datum: 00-02-16

Inköpare: Dåvarande brandchef
Inköpsdatum: Varierar stort

Brandman M 40-78 Fullt utrustad

Användnings område:

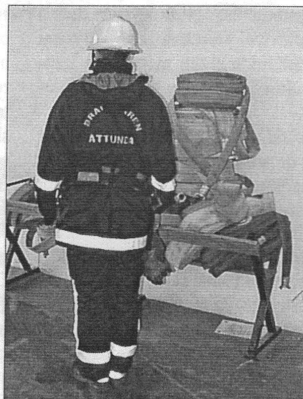
Brandmannen har många användningsområden men här tar vi enbart upp de yrkesrelaterade.

Kan fås att fungera i rökiga miljöer under stor stress. Kan lyfta, bära, bryta, bända och riva. Vid gynnsamma förhållanden och under korrekt ledning kan han även fås att kolla motorolja, byta lysrör, räkna strålrör och tvätta bilar.

Han är förmodligen bäst i världen på att inom 90 sekunder hinna: Stiga upp, göra toalett, fixa håret, åka glidstång, klä på sig och starta en lastbil. Utan att för den delen vakna.

Han kan lära nytt, men betvivlar kategoriskt värdet av det nya. Det är ännu inte provat om han kan vidareutbildas externt.

Kort sagt kan han användas överallt där det behövs muskler.



Hänvisning till originallitteratur:
Strategiska och personalstrategiska planerna.

Hänvisning till övningar:
Statens räddningsskolor.

Hänvisning till standardrutin:
Respektive styrkeledare.

Hänvisning till nätverks plats:
Lotus notes.

Tekniska data:

Hävräck: 2-8 ggr.

Benböj: 15-25 ggr med 30-40 kg.

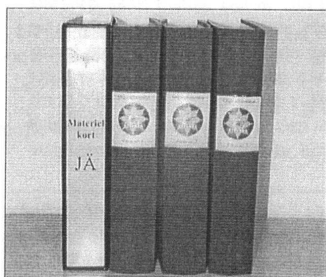
Bänkpres: 8 ggr med 55-75 % av sin vikt.

Situps: 20-35 på en minut.

Promenadband: 4,5-5,6 km/tim i 8 minuter.

Särskilda risker:

Han är extremt grupp anpassad och bör inte lyftas ur sitt sammanhang alltför långa stunder.



Så här ser pärnarna ut som ni skall leta rätt på om ni söker kunskap om brandmateriel. Finns i en vagnhall nära dig inom en förhoppningsvis snar framtid.

Det här kompendiet kommer att finnas i närheten av ovanstående. Det är sammanställt av 122 Bergman och tar upp allt om våra 1 a bilar som inte är brandmateriel.



Materielkort JÄ, SO, UB, UV

När en gång Nationalencyklopedin släpptes prisades den som varandes den största samling av information och fakta inom allmänkunskapens genre. Dock kan vissa observanta iakttagare uppfatta att något saknas. Därför gör nu Brandkåren Attunda sitt för att tappa till denna kunskapslucka genom att släppa **Materielkort**.

Förr: Om en brandman ville veta lite mer om ex. ett verktyg än vad som stod på det, så var han i regel tvungen att ställa sig följande frågor: Vem har köpt in det? Var har vederbörande sitt kontor? Hur förvarar han sina papper? Eller att helt enkelt fråga runt och hoppas på svar. Om brandmannen valde att verkligen leta rätt på originallitteraturen så möttes han ofta av en tjock bok innehållande samtliga europeiska språk eller snygga presentationer fulla med reklam och för våran del onödigt vetande. Här gällde det då att själv "plocka russinet ur kakan" och sälla bort tryckkurvor och sprängskisser. Denna väg till kunskap upplevde jag som alldeles för lång för att få svar på en spontan fråga i vagnhallen.

Nu: Om en brandman vill ha reda på lite mer om ex. ett verktyg än vad som står på det, så går han till därför avsedd plats i vagnhallen, tittar i materielkortspärmens register och plockar fram rätt materielkort. Förhoppningsvis hittar han där den information han söker. Om så inte är fallet följer han anvisningarna till originallitteraturen, 1,2, eller 3 pärmar till höger, och hittar då den information som tillverkare och importörer har att erbjuda.

Korten har två syften. Att erbjuda kortfattad "populärkunskap" om objektet och att hänvisa till originallitteraturen samt områden som har kopplingar till brandmateriel, **övningar** och **standardrutiner**.

Övningarna är tänkta att vara kortfattade sammanfattningar som ger förslag och idéer till övningar som vi själva kan hålla inför våra grupper. Någon sammanställning av sådana här s.k. övnings pm finns mig veterligt inte idag men det finns i alla fall plats för dem inom systemet.

Standardrutinerna eller vedertagna arbetssätt är tänkta att presenteras klart och kortfattat i den mån det finns några och kopplas ihop med övrig information. Lasse Lennholm har gjort ett antal och presenterat på stationerna men som vi alla vet så är det här känsliga grejer och det finns nästan lika många arbetssätt som grupper idag.

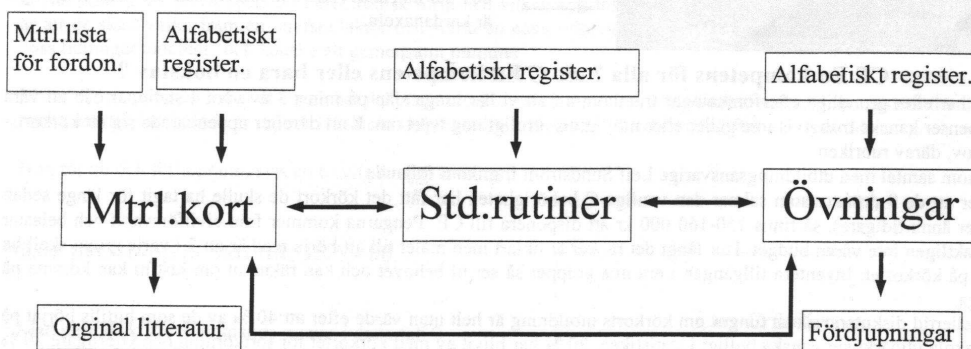
Ett mål !: En brandman skall hålla övning i *losstagning av skadad, trafikolycka*. Han letar då i övningsregistret och hittar ett övnings pm med förslag till en övning. Här finns också en hänvisning till materielkortet för de verktyg som skall användas t.ex. *spridaren*. Det finns även en hänvisning till en standardrutin, kanske *uppställning av fordon trafikolycka* eller *säkring mot brand trafikolycka*.

Jag har försökt att visa systemet med ett flödesschema.

Det enda som finns idag är materielkortet och de är på intet sätt fulltaliga eller kompletta. Nya kort kommer att arbetas fram av mig och förhoppningsvis andra. Är det så att ni upptäcker några felaktigheter eller att något saknas (utgår jag nästan ifrån eftersom 140 par ögon läser bättre än två) så tag kontakt med undertecknad så skall vi se vad vi kan göra.

Tanken är att det skall vara lätt att hitta det vi söker, eftersom vi i allt större utsträckning förväntas att själva ta ansvar för vårt kunnande och vetande. Hur mycket vi sedan söker är upp till var och en.

Bm 125 Kroon





Presentation av en förändringsbenägen

Först av allt, vill jag tacka dem som gett mig förtroendet till att sköta funktionsansvaret för fys och tester. "Ett stort tack"

Vem är då jag? Jag heter Ilkka Tiainen och är 45 år. Bor ihop med 3 tjejer i Väsby.

Jag började min anställning som brandman den 5 mars 1980 i Väsby grupp 3.

(Alltså 20-års jubileum snart).

Har sedan dess varit den gruppen trogen med några kortare sejourer i andra skift.

Trodde nu när det var dags med omplaceringar av folk, att nu var stunden inne för en stor förändring av både skift, station och arbetsuppgifter.

Så vad gör man med mig, då det krävs större saker för att få en förändring i mitt liv. Jo man placerar mig i grupp 3 i Väsby.

Mycket spännande tyckte jag. Så kom då den stora överraskningen, jag fick den stora äran och förtroendet att driva funktionsansvaret för fys o tester vidare.

GG som tidigare drev detta funktionsansvar med stort engagemang och kunnande, har ju lämnat efter sig ett tungt ansvar på mig som efterträdare. GG ska nu inte sitta allt för säker på sin nya post som förbundskapten för U-21 landslaget i fotboll. Vem vet jag kanske blir hans efterträdare där också???

Skämt åsido, det skall bli mycket roligt och intressant med dom nya arbetsuppgifterna. Det kommer nu inte bli några större förändringar om någon trott det. Mitt mål är att tillsammans med fys-staben och all övrig personal försöka göra det här till något bra och positivt. Ett starkare, friskare och gladare brandförsvaret.

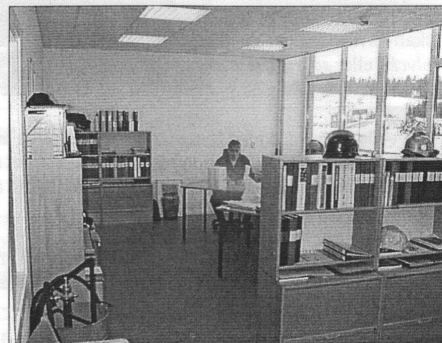
Om nu någon saknar mina meriter, typ medaljer, pokaler osv. från mitt idrottsliga liv, så måste jag dessvärre utelämnat det, då det skulle ta allt för stor plats och tid och dels att tidnings "murveln Kroon" endast tillät mig att skriva högst 8 st A4 sidor...

Måste tyvärr sluta nu eftersom både Sveriges TV, CNN, RAI, TT, AP, BBC, ja i stort sett alla media bolag som finns nu står och stampar utanför dörren för kommentarer.

Vi syns snart, då jag ska turnera runt på alla stationerna för en personligare presentation.

Mvh. Ille

Så här ser det ut på våra nya insatsledares kontor. SÖ sitter bakom en trave ouppackade telefonkataloger och KD skymtar bakom bokhyllan. KD blev för övrigt dragen på larm till Sigtuna, en kommun som sagt blankt nej till insatsledarsamarbetet. En larm miss? Fast det klart, det är nog bra att de får åka eftersom de i framtiden "bör dragas närhelst ett brandfordon med fler hjul än två framföres i utryckningstjänst". Enligt mycket obekräftade källor på Länsstyrelsen.



601 har nu rullat i snart en månad och det enda vi har bytt är kardanaxeln.

CE En kompetens för alla ? alt. C En kompetens eller bara en bokstav ?

Det har efter grundliga efterforskningar framkommit att vi har tunga släp på minst 3 av våra 4 stationer och att våra dispenser kanske troligtvis inte gäller eller möjligtvis otroligt nog tvärt om. Kort därefter uppenbarade sig ett körkortsbekov, därav rubriken.

Genom samtal med utbildningsansvarige Leif Sundström framkom följande.

Efter att de 9 drönare som saknar den vanliga C behörigheten har fått det körkort de skulle ha tagit för länge sedan (eller ännu tidigare), så finns 150-160 000 kr att disponera till CE. Pengarna kommer från civilförsvaret och belastar följaktligen inte våran budget. Hur långt det räcker är oklart men målet till att börja med är att 3 i varje grupp skall ha CE på körkortet. Inventera tillgången i era nya grupper så ser ni behovet och kan räkna ut om just ni kan komma på fråga.

Emellertid diskuterar elaka tungor om körkortsbekov utbildning är helt utan värde efter att 40 % av de som hittills börjat på körskola utmärkt sig ganska tydligt i statistiken. 20 % har blivit av med körkortet för fortkörning och ytterligare 20 % har fixat första bucklan på 601.