



Verksamhetsplan och internbudget 2015

2014-11-13

Ida Texell

Förbundsdirektör

Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	2
1. INLEDNING.....	4
2. STYRDOKUMENT.....	5
2.1. HANDLINGSPROGRAM	5
2.2. ETAPPMÅL I HANDLINGSPROGRAM 2011-2015	5
3. VERKSAMHETSPLAN FÖR 2015 OCH BUDGET.....	5
3.1. EFFEKTMÅL INOM RAMEN FÖR VERKSAMHETSPLAN 2015.....	6
4. STRATEGIER – ÖVERGRIPANDE VÄGVAL	8
4.1. PRODUKTIONSPLAN 2015.....	9
4.2. DISTRIKTPLANER OCH PLANER FÖR OLIKA ENHETER.....	9
5. KVALITETSMÅL OCH UTVECKLING AV PROCESSARBETE	9
5.1. NY FÖRVALTNINGSORGANISATION FÖR VÅRA PROCESSER	9
5.2. DOKUMENTATIONSSTRUKTUR	10
5.3. INTERNKONTROLLPLAN	10
6. MILJÖARBETE INOM BRANDKÅREN ATTUNDA.....	10
7. STÖDJANDE MÅL FÖR ARBETSMILJÖ, MEDARBETARE OCH KOMPETENS	10
7.1. FORTSATT ARBETE MED VÄRDEGRUND	11
7.2. MEDARBETARSAMTAL OCH RESULTAT	11
7.3. ARBETSMILJÖ.....	11
7.4. MEDARBETARUNDERSÖKNING – ETT KONSTRUKTIVT UNDERLAG FÖR FORTSATT ARBETE	12
7.5. ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING OCH VERKSAMHETSFOKUS	12
7.6. JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD	13
7.7. KOMPETENSKARTLÄGGNING OCH ROLLER	13
7.8. KAMRATSTÖD	13
8. STÖDJANDE MÅL FÖR TEKNIKOMRÅDET	14
9. UTVECKLINGSUPPDRAG OCH PROJEKT UNDER 2015.....	14
9.1. UTVECKLA OLYCKSFÖREBYGGANDE INFORMATION SAMT E-TJÄNSTER.....	14
9.2. LÅNGSIKTIG SAMVERKAN MED MEDLEMSKOMMUNERNA OM RISKEN FÖR ÖKADE NATUR-OLYCKOR UTIFRÅN KLIMATFÖRÄNDRINGAR.....	14
9.3. UTVECKLING AV TILLSYNSVERKSAMHET SAMT KONTROLLER AV BRANDSKYDDET	15
9.3.1. Utveckling av Brandkåren Attundas tillsyn av Farlig verksamhet.....	15
9.3.2. Aktualisering av ärendehanteringssystemet Core.	15
9.3.3. Fördjupad uppföljning av brandskyddsvärderingen	15
9.3.4. Differentiera frist för kommande tillsyn utifrån brandskyddsvärderingen	15
9.4. ÅTGÄRDER EFTER SOTNINGSUTREDNING.....	15
9.5. INFÖRANDE AV DIGITAL REGISTRATOR	15
9.6. HEMBESÖK.....	16

9.7.	INSATS VID SOCIALT OROLIGA MILJÖER – RUTIN FÖR DÅ PERSONAL UTSATTS FÖR HOT OCH VÅLD	16
9.8.	UTVECKLING AV RIB VERKSAMHETEN – INFÖRANDE AV FÖRSTA INSATSBEFÄL (FIB)	16
9.9.	DYNAMISK RESURSHANTERING (DRH)	16
9.10.	RAKEL	17
9.10.1.	<i>På skadepplats</i>	17
9.10.2.	<i>Vid rökdykning</i>	17
9.11.	FÖRMÅGA FÖR STABSARBETE – LEDNINGSEXPANSION	17
9.12.	FASTIGHETER OCH FRAMTIDSBILD	17
10.	KOMMUNIKATION	18
10.1.	INTERNKOMMUNIKATION	18
10.1.1.	<i>Boken om oss – Brandkåren Attundas kulturbok</i>	18
10.1.2.	<i>Intranätet - Brandväggen</i>	19
10.1.3.	<i>Informationsskärmar</i>	19
10.2.	EXTERN KOMMUNIKATION	19
10.2.1.	<i>Utveckling av grafisk profil – ny grafisk profil</i>	19
10.2.2.	<i>Externa webbplatsen – brandkaren-attunda.se</i>	19
10.2.3.	<i>Sociala medierna – Facebook och Twitter</i>	20
11.	EKONOMISKA RESURSER	20
11.1.	INTERNBUDGET INTÄKTER OCH KOSTNADER	20
11.2.	DRIFTREDOVISNING 2015	FEL! BOKMÄRKET ÄR INTE DEFINIERAT.
11.3.	INVESTERINGSBUDGET 2015	22
12.	UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING	23
12.1.	AVRAPPORTERING TILL FÖRBUNDSREKTIONEN	23
13.	BILAGA OPERATIV UTBILDNINGSPÅN 2015	24

1. Inledning

Brandkåren Attunda har under 2014 gjort stora förändringar och under 2015 fortsätter resan mot en mer effektiv organisation som möter verksamhetsmässiga och ekonomiska krav. Under de närmaste åren kommer Brandkåren Attunda utveckla arbetsformer för att möta behovet av utveckling av både den **stödjande** och den **operativa** förmågan. Medlemskommunerna vill se en fortsatt förbättring vad gäller: minskning av antalet omkomna och skadade vid olyckor; färre bränder i bostäder, skolor och andra byggnader; färre "brand ej i byggnad". Samverkan med Brandkåren Attundas ägarkommuner ska öka i olika frågor. För att klara detta måste förbundet skapa en långsiktig balans mellan medlemsavgifter och intäkter, handlingsprogrammets intentioner och den dagliga verksamheten.

Under 2015 tillträder en ny förbundsledning som under november månad 2015 fastställer det nya handlingsprogrammet för 2016-2019. En stor del av året 2015 kommer därför att präglas av utveckling av strategi- och styrsystem samt åt framtagande av samt dialog och inflytande kring det nya handlingsprogrammet.

Med utgångspunkt i visionen "*Brandkåren Attunda gör den skadefria kommunen möjlig*" ska förbundet skapa goda och effektiva möten med män och kvinnor, flickor och pojkar. Både i det förebyggande arbetet och före, under och efter insatser. Dessa möten är av största vikt för att åstadkomma en upplevelse av ökad säkerhet och trygghet. Förbundets arbete ska därför också innehålla en social dimension som kompletterar det mer tekniska och operativa förhållningssättet.

För att möta framtiden och förstå samhällsutvecklingen behöver Brandkåren Attunda under 2015 att påbörja ett arbete med en bredare kartläggning av våra kompetensbehov i de olika rollerna som arbetar inom företaget. Målet är att ha en systematik i hur vi arbetar med kompetensfrågor, roller och kompetensanalyser.

Under 2015 fortsätter arbetet med att få medarbetare att utvecklas och ta ansvar. Som ett led i detta utvecklas processorganisationen till att ägarskap för utvecklingsfrågor, arbetsmoment och kvalitet finns hos de som utför arbetsuppgifterna.

Brandkåren Attunda kommer under 2015 att fortsätta utvecklas till en stark, kompetent och kostnadseffektiv part inom regionen.

Ida Texell
Förbundsledare

2. Styrdokument

Medlemskommunerna är förbundets uppdragsgivare men också en naturlig samverkanspartner där förbundets uppgift är att stödja kommunerna i deras trygghets- och säkerhetsarbete. Förbundet kan även vara ledande inom vissa områden i kraft av särskild kompetens eller erfarenhet. Räddningstjänsten ska spegla det omgivande samhällets sammansättning och utveckling. Förbundet arbetar därför aktivt med att delta i kommunernas arbete med bland annat samhällsplanering, medborgarkommunikation och mångfalds- och jämställdhetsfrågor.

2.1. Handlingsprogram

Denna verksamhetsplan följer etappmålen i handlingsprogram 2011-2014, som beslutas av förbunds- direktionen och som är Brandkåren Attundas styrdokument för arbetet med skydd mot olyckor och är gemensamt för den förebyggande- och räddningstjänstverksamheten. Handlingsprogrammet prolongerades av direktionen under 2014 och gäller fram till 31/12 2015. I november 2015 fastställs ett nytt handlingsprogram för 2016-2019 av förbunds- direktionen.

2.2. Etappmål i handlingsprogram 2011-2015

I Brandkåren Attundas handlingsprogram finns två etappmål som i hög grad korrelerar med Myndig- heten för samhällsskydd och beredskaps (MSB) nollvision i den nationella strategin för brand- skydd: *"Ingen kvinna, man, flicka eller pojke ska omkomma eller skadas allvarigt till följd av brand."*

Etappmål 1: Antalet döda och svårt skadade kvinnor och män, flickor och pojkar, vid bränder i bygg- nader ska minskas med minst en tredjedel till år 2020.

Etappmål 2: Antal brand i byggnad med egendomsskador ska minska med en tredjedel till år 2020.

Målen sträcker sig över en längre tidsperiod än ett år och fastställs en gång per mandatperiod som en del i förbundets handlingsprogram. Utifrån dessa mål är det sedan förbunds- direktörens uppdrag att organisera, planera och genomföra verksamheten i linje med dessa intentioner.

3. Verksamhetsplan för 2015 och budget

För att kunna genomföra de uppdrag och mål som beskrivs i handlingsprogram och förbundsordning krävs det att förbundet har tydliga mål och aktiviteter. Detta uttrycks i den årliga verksamhetsplanen. Verksamhetsplanen är Brandkåren Attundas övergripande styrdokument som förbunds- direktören beslutar och redovisar för godkännande av direktionen. Planen beskriver uppdrag, strategier, resurser och mål för den beslutade perioden och hur förbundet avser att uppfylla dem. I medlems- kommunerna ska effekter märkas i form av förbättrat skydd, färre olyckor samt minskade konsekven- ser av dessa. Internt ska effekter märkas i form av gott ledarskap, god intern samordning och kommunikation. All daglig verksamhet som pågår i förbundet beskrivs inte i verksamhetsplanen. Aktiviteter och enskilda uppgifter beskrivs i särskilda produktions- och lokala planer.

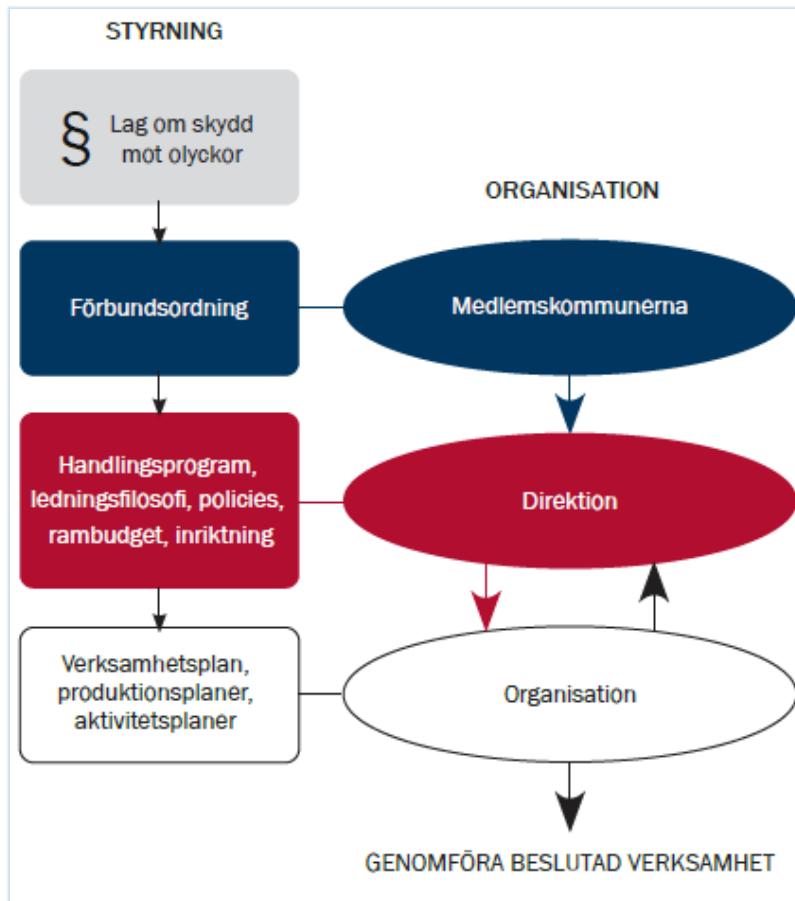


Bild 1. Så här hänger styrsystemet ihop.

3.1. Effektmål inom ramen för verksamhetsplan 2015

I verksamhetsplanen omsätts uppdrag enligt förbundsordning och uppdrag som beslutas av förbundsdirektionen till effektmål för årets verksamhet. I verksamhetsplanen bryts även handlingsprogrammets etappmål ner i effektmål som är tydliga, mätbara mål som svarar på frågan – *Vad vill vi uppnå?* Effektmålen ska visa på de resultat som organisationen förväntas uppnå under året och ska vila på politiska och etiska ställningstaganden.

- Lag om skydd mot olyckor reglerar om handlingsprogram
- Föbundsordning reglerar om kommunens beställning till oss

Direktion	Handlingsprogram HP – 4årigt	Etappmål (2st)
Föbundsdirektör	Verksamhetsplan VP – årligt	Effektmål (4st)
Produktionschef	Produktionsplan PP - årligt	Produktionsmål
Distriktschef	Distriktsplan DP - årligt	Mål för distriktet & individmål

Bild 2. Så här hänger det ihop.

För året 2015 gäller följande effektmål:

Effektmål 1 – Minska antalet bostadsbränder

Brandkåren Attunda ska nå målet genom insatser i nedan områden:

- Riktad förebyggande verksamhet mot bostäder.
- Information/utbildning mot riktade målgrupper.
- Stödjande åtgärder mot prioriterade grupper som behöver våra tjänster.
- Satsa på information och effektivisering via e-tjänster.
- Delta i nationella strategi för att stärka brandskyddet för den enskilda människan.

Effektmål 2 – Öka medborgarnas förmåga att agera vid brand

Brandkåren Attunda ska nå målet genom insatser i nedan områden:

- Information/utbildning mot riktade målgrupper.
- Satsa på information och effektivisering via e-tjänster.
- Uppföljning av faktiskt agerande vid brand (kvinnor och män).
- Uppföljning av förekomst av fungerande brandvarnare.
- Uppföljning av förekomst av släckutrustning.

Effektmål 3 – Minska tiden för den drabbade att få skadeavhjälpande stöd

Brandkåren Attunda ska nå effekten genom positiv påverkan av följande indikatorer:

- Larmhanteringstid.
- Anspänningstid.
- Framkomsttid.
- Aktuella framkörningskort.

- Aktuella insatsplaner 2:4 anläggningar.
- Tid till kontrollövertagande.
- Utbildning av operativ personal metod/teknik.

Effektmål 4 – Brandkåren Attunda ska uppfattas som en naturlig aktör i samhället med ett socialt ansvarstagande och samhällsengagemang och vi vill att samhället ska känna en samhörighet med oss.

Brandkåren Attunda ska nå effekten genom positiv påverkan av följande:

- Inventering av nuvarande "sociala projekt" för att utveckla och finna nya fungerande metoder och arbetssätt som en social dimension i verksamheten.
- Stärka lokala nätverk mellan distrikten och kommunens förvaltningar.
- Öka antalet mervärdesskapande aktiviteter ute i samhället.

Den sociala dimensionen är ett komplement till vårt operativa uppdrag och det traditionellt förebyggande arbetet i att skapa trygghet mot olyckor. Med en social dimension i vårt arbete kan vi nå utsatta grupper i samhället och på så sätt erbjuda alla ett likvärdigt skydd. Arbetet måste ske i interaktion med andra aktörer i samhället som t ex religiösa samfund, föreningar, samhällsfunktioner för socialt utsatta grupper, arbetsförmedlingar och skolor. Arbetet kommer även att kräva nya arbetsmetoder och nya samverkansformer.

4. Strategier – övergripande vägval

Strategierna anger förbundets övergripande vägval för att uppnå resultat och måluppfyllelse.

- Organisationens förmåga, varumärke och externa engagemang ska stärkas.
- Chefers, ledares och medarbetares roll, ansvar och kompetens ska tydliggöras och utvecklas. Under 2014 organiserades verksamheten om och under 2015 fortsätter omställningen.
- Långsiktig balans mellan intäkter och kostnader för drift och utveckling av driftmässiga förutsättningar, stödjande/förebyggande verksamheter och skadeavhjälpande förmåga ska skapas.
- Verksamhetsområden och aktiviteter som inte skapar värde eller nytta för den enskilde ska identifieras, värderas och avvecklas.
- Förbundets attraktionskraft ska säkerställas genom de sätt organisationen möter medborgarnas och de nödställdas behov av tjänster inom området skydd mot olyckor. Förmågan och varumärket ska därför stärkas. Verksamhetsområden och aktiviteter som inte skapar värde eller nytta för den enskilde ska identifieras, värderas och avvecklas. Verksamhetsområden och tjänster som skapar värde ska förstärkas och utvecklas (*yttre effektivitet - att göra rätt saker*).
- Förbundets kvalitet ska säkerställas genom ett ökat kapacitetsutnyttjande av arbetstid, lokaler och fordon. Processerna ska vara fungerande och integrerade i produktion.

Åtgärder för att öka inre effektivitet ska genomföras, bland annat genom att öka intäkter och minska kostnader. (*inre effektivitet - att göra saker rätt*).

4.1. Produktionsplan 2015

Produktionsplanen ska på ett tydligt och mätbart sätt redovisa hur produktionen avser att uppnå effektmålen i verksamhetsplanen. Prestationer redovisas regelbundet för att möjliggöra utvärdering mot effektmålen. Produktionsplanen formuleras av ledningsarenan, beslutas av produktionschefen och godkänns av förbundsdirektören. Produktionsplanen styr genom uppföljningsbara aktiviteter. Produktionsplanen svarar på frågan – *Vad ska presteras för att uppnå effektmålen?* Mål och aktiviteter följs upp löpande och rapporteras tertialvis.

4.2. Distriktsplaner och planer för olika enheter

I de organisatoriska delarna planeras verksamheten för givet uppdrag i lokala planer. På distrikten fördelas uppgifter och aktiviteter mellan grupper i distriktsplaner och till individer i individuella aktivitetsplaner.

5. Kvalitetsmål och utveckling av processarbete

Vissa prestationsmål är kvalitetsmål som är under fokus under verksamhetsåret.

För att ytterligare förbättra förbundets resultat krävs en effektiv processtyrning och ett etablerat kvalitetssystem. Kvalitetsmålen syftar till att svara på frågan: *Hur genomför vi aktiviteter/arbetsuppgifter på ett effektivt sätt?* Under 2015 ska kvalitetssystemet revideras avseende hur vi systematiskt beskriver och genomför kvalitetsarbete i Brandkåren Attunda.

Principiell skiss över styrning och genomförande

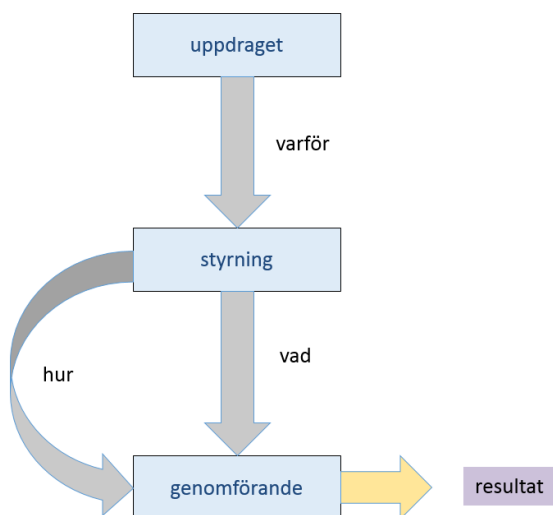


Bild 3. Så här hänger det ihop.

5.1. Ny förvaltningsorganisation för våra processer

Som en del av nya organisationen fattades under 2014 beslut om ett nytt sätt att arbeta med våra processer. Ägarskapet per process fanns tidigare samlat centralt i en grupp. Under 2015 går vi över

till en ny modell där ägarskapet decentraliseras och läggs ut i organisationen. Under 2014 har processkartan reviderats och processägare identifierats. Tillsättandet av de nya processägarna påbörjades under 2014 och arbetet med utbildning av dessa kommer att fortsätta under 2015. Kvalitetsorganisationen kommer att samordna de olika processägarnas arbete.

5.2. Dokumentationsstruktur

Under 2015 kommer vi att göra en översyn av våra styrande dokument och rensa och ensa. Vi kommer även att se över vår struktur för lagring av dokument i vårt kvalitetsledningssystem, Brandgatan.

5.3. Internkontrollplan

Den befintliga modellen för internkontroll och relaterad internkontrollplan kommer att ses över under 2015. Vi vill förbättra den befintliga modellen och implementera en ny modell som både är mer lättarbetad inom organisationen och på ett tydligare sätt påvisar vår efterlevnad av våra styrande dokument, regelverk och beslutade planer.

6. Miljöarbete inom Brandkåren Attunda

Brandkåren Attunda är miljöcertifierade på bronsnivå och har för ambition att fortsätta följa den standard som diplomeringen omfattar. Utöver att aktivt arbeta med miljöfrågor kommer Brandkåren Attunda under 2015 att komplettera med att följa standard för miljöbedömning av varor. Sveriges största och viktigaste fastighetsägare och byggherrar har gått samman för att ta fram en standard för miljöbedömning av varor. Under 2015 kommer Brandkåren Attunda att implementera ett system som tillhandahåller information om miljöbedömda varor och som stödjer oss i att göra bedömningar. Detta hjälper oss att påverka våra om- och nybyggnationer mot en giftfri och god bebyggd miljö.

7. Stödjande mål för arbetsmiljö, medarbetare och kompetens

Stödjande mål styr och måttsätter de delar av verksamheten som inte definieras av förbundsordningen. De stödjande målen förtydligar de stödområden som behövs för att kunna leverera verksamhet. För att nå goda resultat i arbetet med de externt riktade effektmålen är det av stor betydelse att kommunikation, arbetsmiljö samt kompetensförsörjning fungerar väl. Mål och aktiviteter följs upp delårsvis där inget annat nämns. Administrationen och den tekniska enheten inom Brandkåren Attunda är stödjande funktioner till huvuduppdraget. Mål för den administrativa enheten är att löpande leverera korrekta löner, ekonomisk redovisning, diariehantering, IT-stöd och felanmälan och övriga förvaltningsuppgifter i enlighet med gällande lagstiftning och föreskrifter. Den tekniska enheten inom Brandkåren Attunda ska tillse att fordon, fastigheter och övrig teknisk utrustning motsvarar främst den operativa verksamheten och det förebyggande arbetets behov, men även i vissa fall förekommande administrativa behov.

7.1. Fortsatt arbete med värdegrund

Under 2015 kommer vi att arbeta med att etablera vår värdegrund som en del i vår arbetsmiljö och hur vi ser på varandra inom organisationen.

- *Respekt* och förståelse för varandras roller och våra olikheter. Vi tycker att olikheter berikar.
- *Mod* genom att leda i utveckling, driva viktiga frågor, våga ompröva och utveckla verksamhet
- *Personlig omtanke* i våra möten med varandra och omtanke i ledarskapet
- *Professionalism* i varje del av organisationen fokus på resultat och nytta för de som vi är till för.

Arbetet med värdegrund har pågått under 2014 i form av spelregelsdiskussioner – *hur vill vi vara mot/med varandra på arbetsplatsen?* Under 2015 fortsätter arbetet genom dialog, workshops och övningar. Dessa tas fram genom att gestalta olika exempel från vår verklighet med ovanstående ord i fokus för att orden ska få betydelse för oss och vägleda oss i vårt interna arbete likväl som i det arbete som sker externt.

Utbildningsatsningen för chefer och ledare i den nya organisationen som påbörjades under 2014 kommer att fortsätta under 2015 och omfattar såväl interna som externa föreläsare med syftet att dels öka kunskapsbasen men också att fokusera på att bli en fullt utvecklad samarbetsorganisation.

7.2. Medarbetarsamtal och resultat

Omorganisationen 2014 hade tydliga mål, där bland annat behovet av ledning och styrning med fokus på resultat avsågs. Ledningen och styrningen skulle ske genom tydlig ansvarsfördelning och beslutsvägar och genom att tillsätta chefer och ledare som kunde fokusera på relationer och vara duktiga på att kommunicera målbild med både kort och lång tidshorisont samt en vilja att leda i förändring. För att underlätta kommunikation av målbild kommer Brandkåren Attunda att ta fram nya styrsystem med mallar för medarbetarsamtal, uppföljningssamtal och återkopplingsamtal.

Det primära syftet med tydliga och förändrade riktlinjer för medarbetarsamtal är att uppnå en förståelse för den enskilda medarbetaren avseende det positiva sambandet mellan mål, resultat och löneutveckling. De nya samtalsmallarna kommer att ligga som en grund för lönerevision 2015 och bygga på tidsaxlar kopplade till verksamhetsår.

7.3. Arbetsmiljö

Arbetsmiljön har varit ett fokusområde under 2014 och fortsätter att vara i fokus under 2015.

Vi har systematiskt arbetat med att öka träffytorna och ökat delaktigheten genom medarbetardagar, dialogdagar, nya arenor och en ökad närvaro av chefer som leder verksamhet och medarbetare.

Vi har under 2014 inrättat arbetsplatsträffar för varje enhet minst sex gånger per år. Fokus vid dessa träffar har varit "*hur mås det*" och "*hur går det*"?

En gemensam modell över hela förbundet har tagits fram och värdegrunden kommer att samspela under dessa träffar under 2015. Central skyddskommitté (CSK) har också etablerats under 2014 och

kommer att fortsätta och utvecklas under 2015. CSK träffas tre gånger per år och alla skyddsombud samt huvudskyddsombud (HSO) är representerade i detta forum som syftar till att lyfta fram arbetsmiljöarbetet över hela förbundet.

HR kommer att under 2015 ta fram riktlinjer och mallar för lokala skyddsronder i syfte att minimera risker och tillgodose en god arbetsmiljö som systematiskt följs upp. Under 2015 fastställs även en tydlig, omfattande och väl förankrad personalhandbok som ger vägledning till såväl chefer som medarbetare inom hela HR-fältet.

Under 2015 kommer även arbetsmiljöarbetet att tillse att varje distrikt arbetar efter systematiskt brandskyddsarbete (SBA). Med detta menas att inom ramen för arbetsplatsens utformning ska Brandkåren Attunda tillse att vårt interna systematiska brandskyddsarbete är tillfredsställande. Under 2015 värderas möjligheten att låta en extern organisation genomföra tillsyn på vårt SBA.

7.4. Medarbetarundersökning – ett konstruktivt underlag för fortsatt arbete

Under 2010 gjordes den senaste regelrätta medarbetarundersökning som endast omfattade Brandkåren Attunda, under 2012 genomfördes en psykosocial enkät och under 2014 (april) genomfördes en psykosocial enkät. Vi kommer under hösten 2015 att genomföra en medarbetarundersökning, vilket har förhandlats med samtliga fackliga organisationer. Fokus kommer dock markant att skilja sig åt från föregående medarbetarundersökningar. Föregående medarbetarundersökningar har bestått av ett omfattande frågebatteri vilket utfallet i en mängd kvantitativ data att arbeta med för respektive chef och arbetsgrupp. Undersökningar av denna typ är kostnadskrävande och ger svar på vilka områden som kan vara mest konstruktiva att arbeta med. Fokusområdet arbetsmiljö som startade under hösten 2013 och pågått under hela 2014 har fokuserat på dialog, verksamhet och relationer, vilket gör att det finns väldigt lite tveksamhet kring vilka områden som är prioriterade för att få en än bättre verksamhet med nöjda medarbetare. Detta gör att nästkommande medarbetarundersökning kommer att arbeta kvalitativt med temaarbetsgrupper som ska arbeta lösningsfokuserat, konstruktivt och framåtsyttade.

7.5. Arbetstidsförläggning och verksamhetsfokus

Under senare år har fokus inom organisationen flyttats från grupp till individ i syfte att stärka medarbetaren som individ, öka möjligheterna att ta ansvar och att öka organisationens flexibilitet. Vår insatsorganisation är anpassad för att möta specifika händelser och bemannas efter händelsens behov. Vår verksamhet har genomgått en hel del förändringar de senaste åren och vi har breddat vår verksamhet och framförallt ökat vår delaktighet i olika kommunaktiviteter och utvecklat Brandkåren Attundas trygghet och säkerhetskoncept. De nya inriktningarna ställer krav på oss som organisation och ger oss möjligheter både som organisation och som enskild medarbetare att utvecklas.

Att kunna erbjuda personlig och verksamhetsmässig utveckling för medarbetare är en viktig inriktning för att kunna utveckla verksamhet. En annan viktig inriktning är att det är viktigt att vara en attraktiv arbetsgivare och få personalen att trivas. För att kunna göra det fullt ut behöver Brandkåren Attunda, i dialog med fackliga företrädare, se över de centrala arbetstidsmodellerna och hitta lösningar som är anpassade för de behov och utmaningar som organisationen står inför.

7.6. Jämställdhet och mångfald

Projektet "Självklart" avslutades under juni 2014 men arbetet med jämställdhet och mångfald fortsätter. Brandkåren Attunda kommer att fortsätta arbeta för en arbetsplats för alla med en tydlig värdegrund och ett inkluderande klimat. Utbildningsinsatserna för chefer- och ledare fortsätter under 2015 och dessa kommer att vara viktiga motorer i satsningar som rör jämställdhet och mångfald.

Under slutet av 2014 har Brandkåren Attunda tagit fram en ny rekryteringspolicy som syftar till att intensifiera arbetet med att rekrytera nya medarbetare med fokus på jämställdhet och mångfald. Den nya policyn kommer att få genomslag under 2015 när vi ska rekrytera personal både tidsbegränsad och tillsvidare anställd personal. Brandkåren Attunda kommer att fortsätta att arbeta med att ta hänsyn till jämställdhet- och mångfaldsaspekter vid varje beslut inom ledningsarenan. Det gäller upphandlingar, beslut om nya policies, riktlinjer och rutiner. Vidare kommer Brandkåren Attunda att fortsätta engagera sig i olika nationella nätverk och arbeten för en ökad jämställdhet och mångfald, bland annat stödjer Brandkåren Attunda aktivt och ekonomiskt föreningen Kvinnor inom Räddningstjänsten som verkar i samarbete med Kommunal.

7.7. Kompetenskartläggning och roller

Under 2015 avser Brandkåren Attunda att påbörja ett arbete med en bredare kartläggning av våra kompetensbehov i de olika rollerna. Målet är att ha en systematik i hur vi arbetar med kompetensfrågor, roller och kompetensanalyser. Målet är också att alltid kunna ha ett aktuellt underlag av vår kompetensstatus. Det hjälper oss att styra vår planering av verksamheten både vad det gäller rekrytering och återväxt, men också rent planeringsmässigt vad det gäller utbildningar, övningar och andra kompetenshöjande åtgärder. Detta är en långre resa att företa och den beräknas sannolikt inte vara klar förrän tidigast 2016-2017.

7.8. Kamratstöd

Brandkåren Attunda är inne i en process från att haft en uttalad teknikorienterad approach till olyckor till att få ett mer socialt omhändertagande och fokus på individens förutsättningar och behov. Exempel på detta är nya uppgifter som sjukvårdslarm, operativ suicidprevention och stödjande sociala projekt ute i medlemskommunerna. Forskning och synen på psykologisk krishantering har också förändrats de senaste åren. Vid uppstarten av SPIS-larm (Suicidprevention i Stockholms län) genomfördes ett antal utbildningar och föreläsningar, men det kvarstår behov att fortsätta denna kompetenshöjning.

Under 2015 skapas en organisation för kamratstöd i syfte att säkerställa god arbetsmiljö för medarbetarna. Exempel på aktiviteter som genomförs under 2015 kopplade till detta:

- nuvarande riktlinje för intern krishantering revideras,
- organisation för kamratstöd skapas i linjeorganisationen,
- kamratstödjare rekryteras och utbildas.

8. Stödande mål för teknikområdet

Teknikavdelningen i Brandkåren Attunda ansvarar för IT, fastigheter, fordon, radio/samband, beklädning och operativ utrustning. Inom hela området bedrivs kontinuerligt underhåll för hela verksamheten. För att få en långsiktig hållbarhet och en god ekonomisk hushållning inom hela teknikområdet ska strategier och underhållsplaner tas fram för varje enskilt område under 2015. Syftet med strategierna och underhållsplanerna är att få struktur och styrning över olika perspektiv som ryms inom varje specifikt teknikområde. Strategierna och underhållsplanerna ska vara ett stöd för verksamheten och tillse en effektiv och långsiktig planerad verksamhet med god kvalitet, bra arbetsmiljö för samtliga medarbetare samt en god ekonomisk hushållning.

9. Utvecklingsuppdrag och projekt under 2015

Utvecklingsuppdrag och projekt syftar till att utveckla och förbättra verksamheten och genomförs utöver de aktiviteter som regleras kopplat till etappmål och effektmål. Under 2015 kommer följande utvecklingsuppdrag/projekt att genomföras.

9.1. Utveckla olycksförebyggande information samt e-tjänster

Brandkåren Attundas webbplats utgör en viktig kanal för att sprida brandförebyggande information till kommuninnevanorna. På sikt kommer även olika typer av e-tjänster förenkla för både verksamheten och den enskilde. Under året startas ett projekt för att ta fram en målbild för dessa tjänster. Inom ramen för kommunikationsområdet ses även webbplatsen över och förändras för att bättre anpassas till olika tjänster baserat på medborgarnas behov.

9.2. Långsiktig samverkan med medlemskommunerna om risken för ökade naturolyckor utifrån klimatförändringar

De accelererande klimatförändringarna kommer ge ökad risk för naturolyckor såsom värmeböljor, långvariga torkperioder, skyfall, översvämningar, ras, skred och omfattande skogsbränder vilka på sikt kan skapa stora problem och skador på infrastruktur och bebyggelse. Brandkåren kommer verka för att medlemskommunerna påbörjar ett långsiktigt arbete dels för att ha en beredskap för de enskilda händelserna men även för att motverka effekterna där det är möjligt.

9.3. Utveckling av tillsynsverksamhet samt kontroller av brandskyddet

9.3.1. Utveckling av Brandkåren Attundas tillsyn av Farlig verksamhet¹

För att säkerställa att tillsynen av så kallad "farlig verksamhet" är ändamålsenlig ska formerna för denna ses över under 2015 vad gäller granskningens innehåll, frister samt tillsynsförrättare.

9.3.2. Aktualisering av ärendehanteringssystemet Core.

Myndighetsutövningen som sker i form av tillsyn utgår från uppgifterna i ärendehanteringssystemet Core. Arbetet under 2015 syftar till att hitta en arbetsmetod för att underlaget i systemet ska vara så korrekt som möjligt över tid.

9.3.3. Fördjupad uppföljning av brandskyddsvärderingen

Sedan brandskyddsvärderingen reformerades 2013 är det nu möjligt att följa upp bristerna från tillsynerna utifrån verksamhet och kontrollpunkt inom områdena risk, teknik och organisation. Detta underlag bör vara ett bra stöd för att bedöma var bristerna normalt uppträder och möjliggör även riktade insatser utifrån detta.

9.3.4. Differentiera frist för kommande tillsyn utifrån brandskyddsvärderingen

Kommunerna inom Brandkåren Attundas områden är fria att själva besluta om vilka objekt som ska prioriteras vad gäller den regelbundna tillsynen. Detta sker i den tillsynsplan som tas för varje nytt verksamhetsår. För att ytterligare prioritera Brandkåren Attundas insatser mot de objekt där tillsynen behövs införs differentierade frister. Det innebär att objekt utan eller med mindre brister kan få en utökad frist, det vill säga tidsintervall, till nästkommande tillsyn. Med detta uppnås flera effekter. Effekterna bedöms bestå i dels i en prioritering av tillsynsverksamheten mot de objekt där den gör störst nytta, dels en resurseffektivisering och slutligen en motivationshöjare för verksamheterna att aktivt arbeta med sitt brandskydd.

9.4. Åtgärder efter sotningsutredning

Under hösten 2014 utreds vilken modell för sotningen som ska gälla för Brandkåren Attunda. Beroende på vad direktionen väljer behöver åtgärder vidtas under 2015.

9.5. Införande av digital registrator

För att kvalitetssäkra och effektivisera arbetet med inkommande handlingar utreds möjligheterna att inrätta en registratorsfunktion. Avsikten är att få en enhetlig hantering av inkommande ärenden, snabbare hantering samt bättre dokumentsäkring. Originalhandling sänds med internposten enligt tidigare rutin.

¹ Vid farliga verksamheter hanteras stora mängder kemikalier eller bedrivs verksamhet som av andra skäl medför risker för allvarliga skador på människor eller miljön. Du finner mer information inom om områdena farlig verksamhet enligt lagen om skydd mot olyckor, Sevesoverksamheter, miljö- och säkerhetsprövningar enligt miljöbalken.

9.6. Hembesök

Under 2014 har ett projekt för konceptutveckling av hembesök i bostäder genomförts. Utgångspunkten för detta är att det är i bostäder som människor omkommer och skadas i störst utsträckning och genom rätt agerande och brandvarnare så kan skadorna minska. Hembesöken kommer ha inslag av en kontroll och en möjlighet för stöd till den enskilde via information och i undantagsfall även stödjande aktiviteter i form av att sätta brandvarnare eller mobil sprinkler. Ett pilotprojekt med syfte att omvärldsbevaka, prova en metod och utvärdera resultatet har genomförts under 2014.

2015 kommer pilotprojektets resultat användas till beslut om metod för fortsatta systematiska hembesök. Hembesök har visat sig ha mätbar effekt på antal bränder i bostäder. De kan även bidra till mindre komplicerade insatser i framförallt flerbostadshus.

9.7. Insats vid socialt oroliga miljöer – rutin för då personal utsatts för hot och våld

Under 2014 påbörjades informationsinsatser både för operativ personal samt för personal som arbetar med myndighetsutövning avseende hot och våld. Denna information/utbildning ska slutföras under 2015 där all personal i operativ tjänst och all personal som utför myndighetsutövning ska vara informerad/utbildad.

9.8. Utveckling av RiB verksamheten – införande av första insatsbefäl (FIB)

Anspänningstid för RiB-personal är fem minuter, inom denna tid ska personal ta sig till brandstationen för att därifrån utgå med ett av räddningstjänstens fordon. Denna tid kan reduceras om personal redan befinner sig vid fordonet och inte behöver mobilisera via brandstationen. Under 2015 avses första insatsbefäl (FIB) införas i organisationen.

Störst effekt bedöms konceptet få på stationer med RiB-bemanning. Implementeringen börjar därför inledningsvis i distrikt Knivsta, därefter i Upplands-Bro och sedan i Sigtuna. Aktiviteter som är kopplade till FIB-konceptet är:

- Riskbedömning för personal,
- framtagning av fordon,
- val av utrustning,
- rutinbeskrivning för arbetsflöden och
- internutbildning för personal.

9.9. Dynamisk resurshantering (DRH)

Idag larmas styrkor ut beroende på fördefinierade insatsområden. Utlarmningen tar inte hänsyn till var styrkorna befinner sig geografiskt eller vilken styrka som är snabbast. I efterhand kan utvärderingar visa att snabbaste styrka inte blivit larmad. Under 2015 bereds arbetet för dynamisk resurshantering (DRH) i Brandkåren Attunda. Systemet når inte full potential förrän samtliga angränsande organisationer har gått in i systemet.

9.10. RAKEL

Investeringsmedel är äskade för 2015.

Nuvarande analoga radioutrustning för kommunikation på skadeplats och vid rökdykning behöver ersättas då den är gammal och sliten. Det är även svårt att finna reservdelar. Tidigare årskostnad för abonnemang har minskat med 30 % och bedöms ligga där fram till 2018.

9.10.1. På skadeplats

Angränsande räddningstjänster har alla ersatt det analoga systemet med digital teknik i form av RAKEL, vilket gör att RAKEL som alternativ främjar samverkan. Under 2015 implementeras RAKEL som kommunikationsväg på skadeplats. Inköp, programmering, rutiner och internutbildning är aktiviteter som kommer ske under 2015.

9.10.2. Vid rökdykning

Storstockholms Brandförsvaret har gått över till RAKEL, Räddningstjänsten i Enköping/Håbo är på väg och övriga angränsade räddningstjänster är kvar i det analoga systemet. Investering för kommunikation vid rökdykning är begränsad när väl utrustning är inköpt för samband på skadeplats. Kablar och tillbehör behöver installeras i maskar, men samma radioapparater kan nyttjas för både skadeplats och rökdykning. Det finns uppgifter om brister i inomhustäckning och hörbarhet kopplat till den digitala tekniken. Flera underjordsanläggningar inom Brandkåren Attundas geografiska område stödjer signalförmedling i RAKEL-systemet, men objekten vill inte fortsätta stödja analoga signaler. Mer kunskap om dessa frågor behöver samlas in före beslut om systemskifte. Efter utvärdering implementeras RAKEL under 2015 som kommunikationsväg vid rökdykning. Inköp, programmering, rutiner och internutbildning är aktiviteter som kommer ske.

9.11. Förmåga för stabsarbete – ledningsexpansion

Brandkåren Attunda arbetar sällan i uppbyggd stab vid särskilda händelser. När detta sker handlar det oftast om personalärenden, hantering av media eller intern krishantering. Vid operativa händelser upprättas en operativ stab vid räddningscentralen, där få individer från egen organisation ingår. Då kommunerna övar krisstab har individer från Brandkåren Attunda deltagit som samverkande partner, men sällan insatta i direkt stabsarbete. Det finns en begränsad förmåga i organisationen för stabsarbete. Under 2015 avser Brandkåren Attunda påbörja ett arbete för att öka förmåga att leda och ingå i stab. Denna förmåga ska både kunna täcka operativt behov och organisationens interna behov men även stöd till medlemskommunerna.

9.12. Fastigheter och framtidsbild

Brandkåren Attunda äger för närvarande fastigheterna i Järfälla, Knivsta, Sigtuna och Upplands-Bro. Märsta, Sollentuna och Upplands Väsby brandstationer disponeras via hyreskontrakt med respektive medlemskommun. När Brandkåren Attunda ersätter hyrda brandstationer med nybyggda brandstationer uppfyller de nya stationerna erforderliga krav på arbetsmiljö, driftmiljö och jämställdhet, vilket brister i delar av de hyrda brandstationerna. Upplands-Bro brandstation står planenligt i tur för

att renoveras under 2015. Syftet med renoveringen är att skapa en bättre arbetsmiljö, bättre värden för energiförbrukning samt att anpassa brandstationen ur ett jämställdhetsperspektiv.

Under 2014 har en analys av det skadeavhjälpande systemet genomförts. Analysen ligger till grund för var geografiskt Brandkåren Attundas brandstationer ska finnas lokaliserade i framtiden. Med analysen som grund har diskussioner förts med Sollentuna och Upplands Väsby kommun över var geografiskt Brandkåren Attundas brandstationer kan lokaliseras i dessa kommuner. Ärendet i Sollentuna kommun ligger för beslut i plan- och exploateringsavdelningen och för beslut i Upplands Väsby Kommun hos samhällsbyggnadskontoret. Det innebär att projektering av nya brandstationer i Sollentuna Kommun och Upplands Väsby Kommun ska startats upp under 2015.

10. Kommunikation

Kommunikationsarbetet på Brandkåren Attunda ska bidra till att de övergripande målen för Brandkåren Attundas verksamhet uppnås samt medverka till att en relevant bild av verksamheten blir tillgänglig för både medarbetare och allmänhet. Brandkåren Attunda ska genomföra särskilda satsningar på att förankra planerade organisationsförändringar samt inriktningar och fokusområden. Ett internt värdegrundsarbete är påbörjat och ska genomföras under 2015 och bland annat resultera i en kulturbok.

10.1. Internkommunikation

Brandkåren Attundas interna kommunikation ska bidra till att de övergripande målen för vår verksamhet uppnås samt medverka till att skapa en relevant och tydlig bild av verksamheten för medarbetare. Alla medarbetare har ett eget ansvar att efterfråga och förmedla nödvändig information, medan chefer och ledare har ett särskilt ansvar för att information finns tillgänglig. De olika verksamhetsområdena har det övergripande ansvaret för såväl intern som extern kommunikation inom det egna verksamhetsområdet. Kommunikatören deltar i detta arbete genom att bland annat samordna kommunikationsinsatser och bistå medarbetare, chefer och ledare i deras kommunikationsarbete.

10.1.1. Boken om oss – Brandkåren Attundas kulturbok

Brandkåren Attunda kommer att ta fram en kulturbok i pocketform som med bilder, berättelser och information ger en övergripande och relevant bild av Brandkåren Attunda, våra mål, visioner och vår värdegrund. Boken ska lyfta fram det som gör Brandkåren Attunda till unik organisation och bidra till att stärka vårt varumärke.

Enkel och tydlig kommunikation - populärversioner

Medarbetare som förstår och accepterar verksamhetens mål och inriktningar känner sannolikt i högre grad engagemang och delaktighet samt vill aktivt vara delaktiga i att organisationen når sina

mål. Brandkåren Attunda ska därför ta fram populärversioner av styrande dokument för att underlätta för medarbetare att förstå verksamhetens mål och inriktningar.

10.1.2. Intranätet - Brandväggen

Brandkåren Attundas intranät ska utvecklas och förbättras. Intranätet ska vara vår viktigaste interna kommunikationskanal där våra medarbetare hittar relevant och korrekt information. Förbättringar och integrationer mot andra system ska genomföras. Besöksstatistiken på utvalda målsidor ska mätas och analyseras för att göra informationen på intranätet mer tillgänglig för våra medarbetare.

10.1.3. Informationsskärmar

På informationsskärmarna når vi snabbt ut med viktig information till medarbetarna som inte sitter vid en dator hela dagen. Under 2015 ska det genomföras regelbundna undersökningar och förbättringar av innehållet till medarbetarna.

10.2. Extern kommunikation

Ett varumärkesarbete ska påbörjas där viktiga byggstenar blir en omprofilering av Brandkåren Attunda i enlighet med en utvecklad grafisk profil och en varumärkesstrategi. Varumärket Brandkåren Attunda ska allt mer tydligt framgå och genomsyra våra externa kommunikationskampanjer.

Brandkåren Attunda ska vara en drivande regional aktör och delta i den nationella kampanjen "Aktiv mot brand" som samordnas av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB). Under 2015 ska ett tiotal kampanjer genomföras i olika kanaler med inriktningen att stödja den enskilde att förebygga samt hantera olyckor och bränder.

Prioriterade målgrupper för brandskyddsarbetet är, vid sidan av en bred allmänhet:

- Personer med begränsade kunskaper i svenska språket.
- Gruppen äldre.
- Unga som har, eller står i begrepp att skaffa egen bostad.

10.2.1. Utveckling av grafisk profil – ny grafisk profil

Brandkåren Attunda ska utveckla sin grafiska profil då en samlad visuell identitet bidrar till tydlighet, enhetlighet och igenkänning. Våra målgrupper ska direkt se att något tillhör Brandkåren Attunda. Detta ökar vår trovärdighet och ger ett samlat och professionellt intryck samt är en viktig byggsten i skapandet av ett starkt varumärke. En ny grafisk manual tas fram tillsammans med nytt material.

10.2.2. Externa webbplatsen – brandkaren-attunda.se

Brandkåren Attundas externa webbplats ska utvecklas och förbättras för att stödja allmänhetens

behov och för att nå aktuella målgrupper. Besöksstatistiken på utvalda målsidor ska mätas och analyseras. Varje enhet ska utifrån respektive verksamhetsområde stödja med relevant och aktuell information.

10.2.3. Sociala medierna – Facebook och Twitter

En ny tydlig strategi för hur Brandkåren Attunda ska fortsätta arbeta med sociala media behövas tas fram för att arbeta effektivt och målinriktat med de sociala medierna. I strategin behövs formulera varför och vad vi vill uppnå med sociala medier samt val av medier och aktiviteter. Uppföljning och utvärdering behövs göras för att mäta och se vad som har fungerat eller inte fungerat, och varför samt vad som kan förbättras och utvecklas, och hur.

11. Ekonomiska resurser

11.1. Internbudget intäkter och kostnader

Internbudgeten bygger på *”Rambudget 2015, beslut om inriktning strategier och medel för perioden 2015-2018”* som direktionen beslutade vid sitt sammanträde den 3 oktober 2014.

I rambudgeten har medlemsavgiften, efter samråd med medlemskommunerna, räknats upp med 1,50 %. Med utgångspunkt från rambudgeten har internbudgeten arbetats fram under perioden september – oktober 2014. I detta arbete har mer detaljerad data samt erfarenheter från innevarande år och prognoser för 2013-2014 kunnat beaktas.

En planeringsförutsättning inför 2015 som förändrats är något lägre räntor, uppdaterade beräkningar av förbundets pensionsskuld till utryckningspersonal och att Brandkåren Attundas uppdrag hos Swedavia har avslutats.

Sammantaget innebär detta lägre ränteintäkter och något lägre räntekostnad avseende pensionskulden medan pensionskostnaden i stort ökar i enligt tidigare beräkningar. Avslutandet utav kontraktet av Swedavia innebär lägre intäkter än föregående år och även lägre kostnader för den personal som avtalet har krävt och detta i sin tur är inte resultatpåverkande.

Direktionen kommer under 2015 anta mål för god ekonomisk hushållning. Inför årets internbudget har 400 tkr lagts som överskottsmål.

Driftredovisning 141014

	Utfall 2013	Budget 2014	Prognos 2014	Budget 2015
Stab och gemensamt				
Intäkter	61	0	2	0
Personalkostnader	-6 719	-7 265	-9 600	-9 420
Övriga Kostnader	-3 028	-3 955	-4 338	-4 415
Netto	-9 686	-11 220	-13 936	0 -13 835
Produktion				
Intäkter	17 183	18 728	17 427	17 591
Personalkostnader	-104 615	-110 977	-107 800	-109 469
Övriga Kostnader	-28 932	-28 458	-26 648	-27 000
Netto	-116 364	-120 707	-117 021	0 -118 878
Fastigheter				
Intäkter	1 578	1 665	1 665	1 665
Lokalhyra	-15 983	-14 500	-14 850	-16 600
Övriga Kostnader	-9 621	-8 021	-8 500	-8 072
Netto	-24 026	-20 856	-21 685	0 -23 007
Finansiering				
Medlemsavgifter	172 688	174 416	174 416	177 032
Extra ordinär Intäkt	2 036			
Utbetalda Pensioner	-8 839	-12 320	-8 431	-11 270
Förändring Pensionssskuld	-5 956	-6 112	-2 168	-6 406
Räntenetto	-3 515	-3 001	-2 146	-3 236
Netto	156 414	152 983	161 671	0 156 120
Summa Intäkter	193 546	194 809	193 510	196 288
Summa personalkostnader	-126 129	-136 674	-127 999	-136 565
Summa Övriga Kostnader	-61 079	-57 935	-56 482	-59 323
Netto	6 338	200	9 029	400

11.2. Investeringsbudget 2015

Investeringar 2015 (tkr)

Periodiskt underhåll fastigheter	500
Sollentuna ny brandstation	500
Upplands-Bro brandstation, renovering	20 000
Upplands Väsby ny brandstation	500
Summa fastigheter	21 500
Datainvesteringar	1 600
Transportfordon	300
Räddningsmaterial och övriga inventarier	1 160
Kommunikationsutrustning	640
Andningsskydd	550
Summa maskiner och inventarier	4 250
Summa totalt	25 750

12. Uppföljning och utvärdering

12.1. Avrapportering till förbundsdirektionen

Återkoppling till förbundsdirektionen följer ett cykliskt flöde. Direktionsmöten under 2015 är inplanerade vid nedanstående tillfällen. I och med att arbetet med nytt handlingsprogram pågår under året kommer direktionen ses vid fler tillfällen för att utveckla strategi- och styrsystemet.

Datum	Mötesform
16/1	Direktionsmöte + strategidag/utbildningsdag
5/2+6/2	Direktionsmöte + strategidag/utbildningsdag
27/3	Direktionsmöte
12/5 (obs tis)	Direktionsmöte + strategidag/utbildningsdag
12/6	Direktionsmöte
11/9	Direktionsmöte + strategi/utbildningsdag
16/10	Direktionsmöte
27/11	Direktionsmöte

- Januari och februari, genomgång strategier, styrsystem och värdegrundsarbete.
- Mars beslut bokslut/årsredovisning. En preliminär årsredovisning till kommunerna skickas i slutet på februari.
- Juni beslut tertialrapport nr 1. En preliminär tertialrapport till kommunerna skickas i slutet på maj.
- Oktober, beslut tertialrapport nr 2. En preliminär tertialrapport till kommunerna skickas i slutet av september.
- November, beslut om handlingsprogram, verksamhetsplan, internbudget och tillsynsplan.

Månadsuppföljningar

Förbundsdirektören kallar till månadsuppföljningar med fokus på verksamhetens avstämningar och uppföljning av den övergripande ekonomin upp månadsvis. , där den senaste månadsuppföljningen även redovisas vid direktionsmöten.

Tertialrapporter

I tertialrapporterna redovisas ekonomi och verksamhetsuppföljning till förbundsdirektionen.

Årsredovisning

Årsredovisningen återrapporterar måluppfyllnad, ekonomi och utfall av verksamhetsplan och budget. Dessutom redovisas nyckeltal och särskilda händelser för verksamhetsåret.

13. Bilaga Operativ utbildningsplan 2015

Utbildningsplanen syftar till att förse organisationen med den kompetens som beskrivs i Kompetensplan. Planen är avgränsad till att hantera utbildning och övning inom operativ räddningstjänst. Den största delen av övningarna genomförs lokalt med interna instruktörer ute på stationerna. 12 av dessa övningar styrs genom produktionsplanen med en lokal övningsledare.

Kompetensutbildningar

Utbildning som ställer särskilda krav på instruktörer styrs centralt och med särskilt utbildade instruktörer. Dessa övningar är motorsågsutbildning, utryckningsförarutbildning, rökdykledarutbildning, taksäkringsutbildning, sjukvårdsutbildningar, nyteknik utbildning samt rök- och kemdykning, Vid behov utbildas det även inom specialfordon och båtar.

Lokal utbildning och övning

Brandgrupperna (30 st) planerar och genomför själva största delen av övningarna. De använder kompetensplanen som bas för sin övningsplanering. 12 övningar är förutbestämda av Produktionsplanen och verkställs oftast av grupperna själva. Normalt förekommer en övning per arbetspass. Exempelvis är losstagnung ur personbil en övning som oftast sker lokalt.

Grundutbildning och sommarvikarieutbildning

Utbildningarna riktar sig till nyanställda antingen RiB-anställda eller som heltidsanställda. Dessa kurser har särskilda planer för kursmål som styrs centralt av MSB och BA kompetensplan. Kurserna är normal om tre veckor vardera.

MSB skolor

Ett antal RiB-anställda kommer genomgå kursen **räddningsinsats** på MSB skolor. Denna kurs ger behörighet till vidareutbildningar inom ämnesområdet. Räddningsledarutbildningen för blivande befäl kommer också genomföras.

Ledningsövningar

För operativa ledare i utryckningstjänst sker ett antal övningsmoment och utbildningar. Förutom samverkansövningar kommer ett antal ETG utbildningar (Arlandakunskap för befäl), utbildningsdagar med olika teman. För yttre befäl kommer läns-gemensamma utbildningsdagar genomföras. Samtliga operativa ledare ska även öva taktik via ett simulatorprogrammet RescueSim. Länets kemorganisation utbildar operativa ledare i farliga ämnen vid två tillfällen.

Samverkanövningar

Under året kommer två samverkansövningar genomföras tillsammans med länets andra brandförsvar.

Farliga ämnen

Länskem inbjuder till ett antal övningar för operativa ledare och för personal på kemenheten i Upplands Väsby. Saneringsenheten har normalt övningar nationellt och internationellt där personal från Järfälla deltar.