



Förbundsdirection

2020-12-09

MÖT-3969

Plats och
sammanträdestid

Brandstation, Enköping kl 13.00 – 15.30

Beslutande

Christer Nyström (M)
Tommy Rosenkvist (M)
Bo Reinholdsson (KD) via Skype
Ulf Winberg (M)
Rolf Carlsson (S) via Skype
Owe Fröjd (Båp) via Skype

Ersättare:

Pernilla Åström (M)
Anders Thonfors (M)
Werner Schubert (S)
Magnus Hellmark (C)
Martin Ancons (NE)

Övriga deltagare

Rickard Westning
Fredrik Hallberg
Hans Granholm
Cecilia Fager

Justerare

Ulf Winberg (M)

Justeringens
plats och tid

Enköpings kommun, den 15 december 2020.

Underskrifter

Sekreterare

Paragrafer

14-20 2020

Rickard Westning

Ordförande

Christer Nyström

Justerare

Ulf Winberg

ANSLAGSBEVIS

Förbundsdirectionen

Justeringen har tillkännagivits genom anslag på brandstationen i Enköping. Protokollet publiceras även på Räddningstjänstens web-plats www.rtjeh.se.

Sammanträdesdatum

2020-12-09

Protokollets förvaringsplats

Enköpings brandstation, Västra Ringgatan 6, 0171-47 56 00.



Direktion § 14

Taxa 2021

Förbundets taxa för myndighetsutövning har beslutats i respektive kommuns fullmäktige och uppräknas med PKV-index av direktionen. Övriga poster indexuppräknas enligt respektive index, angivna i dokumentet. Nästa PKV-index publiceras 2020-12-15.

Förbundets taxa för 2021 redovisas i bilaga.

Direktionen beslutar:

Att taxan för 2021 och kommande års taxor räknas upp med gällande PKV-index den 1 januari 2021 och gäller från detta datum. Övriga poster uppräknas när respektive index finns tillgängligt. Reviderad taxa redovisas därefter som information i direktionen vid årets första sammanträde.

Att revidera sotningstaxan från 1 januari 2021 utifrån det index som presenterats i Cirkulär 20:50 från SKR.

Justerarsignatur

Utdragsbestyrkning



Direktion § 15

Verksamhetsplan 2021

Räddningstjänstens Verksamhetsplan för 2021 utgår från Handlingsprogrammet för räddningstjänst och kommunernas handlingsprogram för förebyggande verksamhet. Indikatorer och måttal ska presenteras för kommunerna i samband med bokslut. Förbundet arbetar med att utveckla fler mätmetoder särskilt för den uttryckande verksamheten.

Verksamhetsplanen för 2021 redovisas i bilaga.

Direktionen beslutar:

Att fastställa räddningstjänstens verksamhetsplan för 2021. Revidering sker i början av 2021 med underlag från verksamhetsåret 2020.

Justerarsignatur

RW

Utdragsbestyrkning



Direktion § 16

Löneinriktning 2021

Löneinriktningen för 2021 kommer att tillämpas vid löneförhandlingen 2022. Eftersom löneförhandlingen gäller det gångna årets prestation bör löneinriktningen beslutas redan innan verksamhetsåret så att personalen vet vad som kommer att premieras.

Löneinriktningen för 2021 är kommunicerad med de fackliga organisationerna, Vision, Ledarna, Kommunal och BRF (bilaga).

Direktionen beslutar:

att fastställa löneinriktning för 2021 enligt bilaga.

Justerarsignatur

Utdragsbestyrkning



Direktion § 17

Upphandling lån

För att finansiera investering av en tankbil i Skokloster och en Släckbil i Veckholm under 2021 behöver förbundet utöka lånet hos Kommuninvest med 6 milj. Förbundschefen har på uppdrag av direktionen begärt in en offert från Kommuninvest. Offerten redovisas i bilaga.

Direktionen beslutar:

att ge förbundschefen uppdrag att upplåna 6 milj. med 3 mån rörlig ränta från Kommuninvest med den löptid som ger bäst ränta.

Justerarsignatur

Utdragsbestyrkning



Direktion § 18

Mötestider 2021

Följande mötesdatum föreslås för förbundsdirektionen 2021.
Mötestiden är normalt 13:00-16:00.

Ons 10/2 Håbo kommun
Ons 24/3 Enköping
Ons 19/5 Håbo kommun
Ons 15/9 Enköping (Heldag 09-16)
Ons 27/10 Håbo kommun
Ons 8/12 Enköping

Direktionen beslutar:

Att fastställa mötesplanen för 2021 enligt ovanstående förslag.

Justerarsignatur

Utdragsbestyrkning



Direktion § 19

Val av ordförande och vice ordförande 2021-2022

Direktionen utser ordförande och vice ordförande för två år i taget. Ordförandeskapet ska skifta mellan kommunerna.

Tommy Rosenkvist (M) föreslås som ordförande och Christer Nyström (M) som vice ordförande för perioden 2021-2022.

Direktionen beslutar:

Att välja Tommy Rosenkvist som ordförande för 2021-2022.

Att välja Christer Nyström som vice ordförande för 2021-2022.

Justerarsignatur

Utdragsbestyrkning



Direktion § 20

Information

1. Aktuella händelser
2. Budgetfördelning 2021
3. Revision kompetensförsörjning
4. Sotningsindex 2020
5. Ekonomisk redovisning okt-nov 2020
6. Information Tillsynsverksamhet
7. Skadeståndskrav Kommunal
8. Sanktionsavgift Arbetsmiljöverket

Justerarsignatur

Utdragsbestyrkning



Bilagor Direktionshandlingar 2020-12-09

- § 14 Taxa 2021
- § 15 Verksamhetsplan 2021
- § 16 Löneinriktning 2021
- § 17 Offert Kommuninvest
- § 20 Budgetfördelning 2021
- § 20 Revision Kompetensförsörjning
- § 20 Utlåtande revisorer
- § 20 Ekonomisk redovisning okt-nov 2020



Taxa för 2021
Gäller från 2021-01-01

Registrering:
Dokument ID: STY-4102

Fastställt av Direktionen 2020-12-09 § 14

TAXA FÖR RÄDDNINGSTJÄNSTEN ENKÖPING-HÅBO

1 Personal

Räddningstjänstens vision är att:

- Skador på liv, egendom och miljö ska förhindras genom en effektiv räddningsinsats.
- Inga olyckor, som kan föranleda räddningsinsats, ska ske i verksamheter där tillsyn genomförs enligt LSO och LBE.
- Inga bränder ska uppstå på grund av eldstäder som omfattas av kraven på rengöring & brandskyddskontroll.
- Kommuninvånarna har kunskap om hur risker förebyggs och har förmågan att göra en egen första insats.

För att nå visionen är Räddningstjänstens strategi att erbjuda information och rådgivning i Enköping och Håbo. Detta görs till självkostnadspris. Tjänster som inte leder mot Räddningstjänstens vision eller bidrar till kommunernas strategiska mål nekats. Utbildningar för företag och myndigheter sker i samarbete med Brandskyddsföreningen enligt deras prislista.

Personalkostnad

496:-/tim

Påbörjad timme räknas alltid som hel timme. Grundas på lönekostnad, räknas upp årligen med PKV.

2 Utbildning

Räddningstjänsten har uppdraget att utbilda medlemskommunernas personal i brandskydd och sjukvård. Utöver dessa kurser genomförs även utbildning av skolelever. Detta sker som ordinarie verksamhet utan kostnad för kommunerna.

Vid rådgivning/information till föreningar och organisationer tillämpas faktisk personalkostnad.

Viss utbildning för företag och större organisationer genomförs. För instruktörer vid dessa utbildningar utgår ersättning enligt nedanstående.

Tjänst	Grund	Taxa
Rådgivning/Information	Personalkostnad	496:-/tim
Instruktörsarvode vid extern kurs	Personalkostnad / 1,5	330:-/tim



Taxa för 2021
Gäller från 2021-01-01

Registrering:
Dokument ID: STY-4102

Fastställd av Direktionen 2020-12-09 § 14

3 Uppdrag

Tjänst	Grund	Taxa
IVPA RIB	Enligt avtal 2014. 1 800:- med juni 2012 som bas. Uppräknas 90 % av indexförändring av föregående år enligt SNI 2007 B-S ex O (AKI tjänstemän privat) prel.	2 134:-/uppdrag
IVPA Heltid	Enligt avtal 2014. 200:- med juni 2012 som bas. Uppräknas 90 % av indexförändring av föregående år enligt SNI 2007 B-S ex O (AKI tjänstemän privat) prel.	237:-/uppdrag
Transport i terräng	Avtal regionen. Personalkostnad samt MSB schablonersättning.	496:-/mantim Materiel i tabell nedan
Vägsanering	Enligt Brandskyddsföreningens avtal och prislista.	
Sanering järnväg	Enligt Brandskyddsföreningens avtal och prislista.	
Restvärdesräddning	Enligt Brandskyddsföreningens avtal och prislista.	
Sjöräddningsuppdrag	Enligt Brandskyddsföreningens prislista.	
Förstärkning MBR	Personalkostnad + PO enligt RIB-avtal. Faktureras per hel timme.	334:-/mantim
Hissöppning	5 x personalersättning + Grundavgift Enligt SVBF prislista för RVR.	3 648:- per uppdrag
Rullbandstest	Personalkostnad 1 timme	496:- ex moms
Utrymningsövning	3 x personalkostnad + Fordon	2 065:-
Anslutningsavgift automatiska brandlarm	AKI, SNI 2007 Arbetare 25-30,33 aug med 2019 som basår (1.370:-).	1 430:-
Årsavgift automatiska brandlarm	AKI, SNI 2007 Arbetare 25-30,33 aug med 2019 som basår (2.280:-).	2 379:-/år
Onödiga automatiska brandlarm	AKI, SNI 2007 Arbetare 25-30,33 aug med 2019 som basår (8.350:-).	8 713:-/utryckning

Moms tillkommer om inte annat anges.



Taxa för 2021
Gäller från 2021-01-01

Registrering:
Dokument ID: STY-4102

Fastställd av Direktionen 2020-12-09 § 14

3.1 MSB schablonersättning för långvarig räddningstjänst

Pris-grupp	Ersättning	Typ och exempel på utrustning
1	477:-/tim	Inköpspris 1-5 Mkr. Maskinstege, hävare, brandfordon, specialfordon.
2	318:-/tim	Inköpspris 100 Tkr-1 Mkr. Båtar, fordon, motorsprutor klass 2 och 3.
3	159:-/tim	Inköpspris 10- 100 Tkr. Motorsprutor klass 1-2, skumaggregat, andningsapparater, mindre båtar mm.
4	119:-/tim	Inköpspris 10-100 Tkr. Generatorer, hydraulverktyg, kemdräkter, vattenkanoner, rökfäktar mm.
5	80:-/tim	Inköpspris < 10 Tkr. Länspumpar, kempumpar, sågverktyg, motorkap.
6	40:-/tim	Inköpspris < 10 Tkr. Gasindikatorer, kemoveraller, kom.radio, domkrafter, stegar, belysningsmtrl, självresande bassäng.
7	159:-/dygn	Brandslang. Ersättningen inkluderar erforderlig slangarmatur, grenrör, strålrör mm.
8	159:-/dygn	Oljelänsa. Ersättningen avser per användningstillfälle.

Prislistan används i de fall räddningstjänsten väljer att hyra ut utrustning. Uppräknas med prisindex för inhemsk tillgång ITPI SPIN 2007, prisgrupp 28 övriga maskiner, M12 föregående år.



Taxa för 2021
Gäller från 2021-01-01

Registrering:
Dokument ID: STY-4102

Fastställd av Direktionen 2020-12-09 § 14

Taxor för myndighetsutövning beslutade i KF. Enköping § 49 2015 och Håbo § 47 2014.
Taxorna uppräknas årligen enligt PKV-index enligt beslut i KF. Enköping § 193 2016 och Håbo § 149 2016.
Underlaget till Taxa 2021 utgörs av PKV-index daterat 2020-12-15.

4 Tillsyn

Avgift för tillsyn enligt LSO och LBE utgörs av en grundavgift (2 839:-) och en rörlig avgift (845:-/tim). Avgiften är baserad på de fasta kostnader förbundet har för tillsynsverksamheten. Grundavgiften omfattar förarbete, restid, protokollskrivning samt arkivering. Den rörliga avgiften omfattar den tid tillsynsbesöket tar på plats. Ett tillsynsbesök debiteras alltid med minst två timmar. Alla tillsynsbesök ska normalt följas upp genom återbesök på plats. Kan tillsynen inte avslutas i samband med återbesöket avgiftsbeläggs återbesöket med en rörlig avgift med minst två timmar.

Tillsynsbesök, 2 tim eller mindre	4 529:-
Tillsynsbesök, mer än 2 tim	4 529:- + 845:-/tim
Återbesök, brister åtgärdade	Ingen avgift
Återbesök, brister kvarstår	1 690:-



Taxa för 2021
Gäller från 2021-01-01

Registrering:
Dokument ID: STY-4102

Fastställd av Direktionen 2020-12-09 § 14

5 Tillstånd

Avgift för tillståndsprövning utgörs av fast schablon tid baserad på uppskattad handläggningstid för olika typärenden. För denna tid debiteras en rörlig avgift (800:-/tim). Den rörliga avgiften är baserad på de fasta kostnader förbundet har för tillståndsprövningen. Avgiften omfattar registrering, underlagskontroll, remisshantering, granskning, beslut, expediering, arkivering, avsyning samt restid.

5.1 Brandfarliga varor

Tillståndstyp	Omfattning	Tid (tim)	Avgift (kr)
Nytt tillstånd			
Mycket enkel	Mycket enkel handläggning. Ansökan avser hantering av mycket liten mängd brandfarlig vara. Ärendet omfattar normalt inte remiss till annan myndighet eller besök på plats. <i>Ex: mycket begränsad hantering</i>	4,5	3 701
Enkel	Enkel handläggning. Ansökan avser begränsade mängder. Ärendet omfattar normalt inte remiss till annan myndighet. Besök på plats inför beviljande av tillstånd eller genom avsyning ingår normalt i prövningen. <i>Ex: skola, restaurang och försäljningsställe</i>	7	5 757
Medel	Medelsvår handläggning. Ansökan avser hantering av omfattande mängder med omfattande krav om dokumentation som ska lämnas in. Ärendet omfattar normalt remiss till annan myndighet och besök på plats inför beviljande av tillstånd eller genom avsyning. <i>Ex: bensinstation, verkstad, enklare industri, lantbruk</i>	9	7 402
Komplicerad	Komplicerad handläggning. Ansökan avser omfattande och komplex hantering. Mycket omfattande krav om dokumentation som ska lämnas in. Ärendet omfattar remiss till flera andra myndigheter och besök på plats inför beviljande av tillstånd samt vid avsyning. <i>Ex: industri, 2:4-anläggning (farlig verksamhet)</i>	16	13 158
Ny tillståndshavare	Byte av tillståndshavare, inga övriga ändringar i tillståndet.	3	2 467
Utökad omfattning	Utökad omfattning utan förändrad riskbild (större volym men samma typ av brandfarlig vara). Om utökningen innebär väsentlig ändring av riskbilden ska istället nytt tillstånd sökas. <i>Ex: från 700 liter brandfarlig vätska till 1000 liter.</i>	6	4 934
Förnyat tillstånd	Förnyelse av tidigare tillstånd utan övriga ändringar i tillståndet. Övriga ändringar i tillståndet medför krav om nytt tillstånd.	4,5	3 701
Avslag	Tillstånd beviljas inte.	2,5	2 056
Timdebitering	Timdebitering kan tillämpas för ansökningshandlingar som inte är kompletta och/eller för onormalt tidskrävande tillståndsprövning.	822 kr/tim	



Taxa för 2021
Gäller från 2021-01-01

Registrering:
Dokument ID: STY-4102

Fastställd av Direktionen 2020-12-09 § 14

5.2 Explosiva varor

Tillståndstyp	Omfattning	Tid (tim)	Avgift (kr)
Nytt tillstånd			
Mycket enkel	Mycket enkel handläggning. Ansökan avser hantering av mycket liten mängd explosiv vara. Ärendet omfattar normalt inte remiss till annan myndighet än polisen. <i>Ex: < 25 kg pyrotekniska artiklar inom riskklass 1.3 och 1.4 (stenspräckare och därtill hörande tändsatser)</i>	5,5	4 523
Enkel	Enkel handläggning. Ansökan avser begränsade mängder. Ärendet omfattar normalt inte remiss till annan myndighet än polis. Besök på plats inför beviljande av tillstånd eller genom avsyning ingår normalt i prövningen.	8	6 579
Medel	Medelsvår handläggning. Ansökan avser hantering av omfattande mängder. Omfattande krav om dokumentation som ska lämnas in. Ärendet omfattar normalt remisser till andra myndigheter och besök på plats inför beviljande av tillstånd eller genom avsyning.	10	8 224
Komplicerad	Komplicerad handläggning. Ansökan avser omfattande och komplex hantering. Mycket omfattande krav om dokumentation som ska lämnas in. Ärendet omfattar remisser till andra myndigheter och besök på plats inför beviljande av tillstånd samt vid avsyning.	17	13 981
Ny tillståndshavare	Byte av tillståndshavare, inga övriga ändringar i tillståndet.	4	3 290
Utökad omfattning	Utökad omfattning utan förändrad riskbild (större volym men samma typ av explosiv vara). Om utökningen innebär väsentlig ändring av riskbilden ska istället nytt tillstånd sökas. <i>Ex: utökad mängd från 50 kg explosiva varor till 75 kg.</i>	7	5 757
Förnyat tillstånd	Förnyelse av tidigare tillstånd utan övriga ändringar i tillståndet. Övriga ändringar i tillståndet medför krav om nytt tillstånd.	5	4 112
Avslag	Tillstånd beviljas inte.	2,5	2 056
Godkänna ny föreståndare	Ny föreståndare utan övriga tillståndsändringar. <i>Vid ansökan om nytt tillstånd ingår godkännande av föreståndare i ordinarie avgift för nytt tillstånd.</i>	2,5	2 056
Timdebitering	Timdebitering kan tillämpas för ansökningshandlingar som inte är kompletta och/eller för onormalt tidskrävande tillståndsprovning.	822 kr/tim	

6 Samråd inför hetarbeten

Avgift för samråd, enligt LBE 9§, inför reparations- eller underhållsarbeten utgörs av en rörlig avgift (800:-/tim) som omfattar samrådstiden på plats. Avgiften är baserad på samma fasta kostnader som förbundet har för tillsynsverksamheten. Ett samråd debiteras alltid med minst två timmar.

Samråd, 2 tim eller mindre 1 690:-

Samråd, mer än 2 tim 1 690:- + 822:-/tim

Postadress:
Västra Ringgatan 6
745 31 ENKÖPING

Telefon:
0171-62 56 00

Organisationsnummer:
222000-2410

Postgiro:
32850-0



Taxa för 2021
Gäller från 2021-01-01

Registrering:
Dokument ID: STY-4102

Fastställd av Direktionen 2020-12-09 § 14

7 Avgifter för sotning och brandskyddskontroll

Taxor för sotning och brandskyddskontroll är beslutade i KF. Enköping § 183 2015 och Håbo § 87 2015.

Taxan revideras enligt cirkulär från SKL 1 juli varje år efter beslut från förbundsdirektionen.
Taxan gäller nu från 2021-01-01 på grund av försenat index från SKR.

Enfamiljshus – sotning/rengöring och brandskyddskontroll	Pris (ex moms)
Sotningsavgift per objekt	495
Sotningsavgift per tillkommande objekt i samma byggnad	161
Brandskyddskontroll per objekt	679
Brandskyddskontroll per tillkommande objekt i samma byggnad	218
Samtidig sotning och Brandskyddskontroll i samma byggnad	1 019
Samtidig sotning och brandskyddskontroll per tillkommande objekt i samma byggnad	437

Övriga fastigheter – sotning/rengöring och brandskyddskontroll	Pris (ex moms)
Sotningsavgift per mantimme	484
Brandskyddskontroll per mantimme	655
Samtidig sotning och brandskyddskontroll per mantimme	655

Eventuell avbokning eller ombokning måste ske senast kl 12:00 vardagen innan bokad tid. Annars faktureras fullt pris. Detta gäller även om det inte går att utföra sotning eller brandskyddskontroll på grund av något som fastighetsägaren orsakat.

För begärd sotning/rengöring eller brandskyddskontroll på annan tid än vardagar 07:00-16:00 utgår dubbel avgift.



**RÄDDNINGSTJÄNSTEN
ENKÖPING-HÅBO**

Verksamhetsplan 2021

Beslutad i direktionen 15 § 2020-12-09



1 Verksamhetsidé

Räddningstjänsten Enköping-Håbo är ett kommunalförbund skapat i syfte att fullgöra de skyldigheter som åvilar medlemskommunerna enligt lag (2003:778) om skydd mot olyckor och lag (2010:1011) om brandfarliga och explosiva varor.

Förbundet har bildats för att uppnå samordningsvinster i form av lägre kostnader och högre förmåga än om kommunerna skulle driva verksamheten var för sig.

2 Vision

Förbundet ska arbeta för att förhindra och begränsa konsekvenserna till följd av olyckor och visionen är kopplad till 4 uppdrag.

- Skador på liv, egendom och miljö förhindras genom en effektiv räddningsinsats.
- Inga bränder uppstår i verksamheter där tillsyn genomförs enligt LSO och LBE.
- Inga bränder uppstår på grund av eldstäder som omfattas av kraven på rengöring & brandskyddskontroll.
- Kommuninvånarna har kunskap om hur risker förebyggs och har förmågan att göra en egen första insats.

3 Uppdrag

Förbundet ska tillsammans med medlemskommunerna arbeta för att nå visionen. Kompetens och resurser är främst inriktade mot att genomföra räddningsinsatser. Utöver detta uppdrag arbetar förbundet med att på olika sätt förebygga olyckor. Förbundet arbetar med följande huvudprocesser:

Genomföra insats

Räddningstjänsten har enligt lag (2003:778) om skydd mot olyckor tilldelats extraordinära befogenheter för att på ett effektivt sätt genomföra räddningsinsatser. Räddningstjänstens verksamhet och organisation är uppbyggd kring uppdraget att genomföra räddningsinsats. Då privatpersoner eller företag inte kan hantera olyckshändelser ska Räddningstjänsten Enköping-Håbo genomföra räddningsinsats med målet att minimera konsekvenserna av olyckan och skydda liv, egendom och miljö.

Räddningstjänsten genomför även sjukvårdsinsatser i väntan på ambulans (IVPA). Detta regleras genom ett särskilt samverkansavtal med landstinget.



Myndighetsutövning

Räddningstjänstens är tillsynsmyndighet enligt lag (2003:778) om skydd mot olyckor och lag (2010:1011) om brandfarliga och explosiva varor samt tillståndsmyndighet enligt den senare lagen.

Tillsyn enligt lag om skydd mot olyckor omfattar tillsyn av skäligt brandskydd, skriftlig redogörelse och farlig verksamhet samt sotning och brandskyddskontroll. Vid tillsyn av skäligt brandskydd kontrolleras att det finns utrustning för släckning av brand och livräddning vid brand samt att ägare eller nyttjare har vidtagit de åtgärder som behövs för att förebygga brand och för att hindra eller begränsa skador till följd av brand. Tillsyn av skriftlig redogörelse omfattar kontroll av att redogörelse har inkommit för redogörelsepliktiga byggnader och verksamheter. Tillsyn av farlig verksamhet omfattar kontroll av skyddsåtgärder, riskanalys och nödlägesplan. Räddningstjänstens tillsyn av sotning och brandskyddskontroll omfattar löpande uppföljning av hur kommunernas sotningsentreprenör utför sitt uppdrag.

Tillsyn enligt lag om brandfarliga och explosiva varor omfattar tillsyn av hanteringskraven. Vid tillsyn av hanteringskraven kontrolleras att den som hanterar brandfarliga eller explosiva varor har vidtagit de åtgärder och försiktighetsmått som behövs, att riskerna har utretts på ett tillfredsställande sätt, att byggnader och hanteringsanordningar är inrättade och placerade på ett betryggande sätt samt att kraven gällande kompetens, föreståndare, förvaring och förpackningar uppfylls.

Tillståndsprovning enligt lag om brandfarliga och explosiva varor omfattar provning av hanterings- och överföringstillstånd. Vid tillståndsprovning provas om den som söker tillstånd har förutsättningar att hantera och överföra brandfarliga och explosiva varor i enlighet med lagen och dess föreskrifter. Vid tillståndsprovning provas även om föreståndare för hantering av explosiva varor kan godkännas.

Stöd till den enskilde

Kommunerna ska vara föredömen i säkerhetstänkande och kommunernas personal är verksamma inom hela räddningstjänstens geografiska område. Räddningstjänsten utbildar kommunernas personal i att göra en första insats och verksamhetsansvariga i systematiskt brandskyddsarbete vilket skapar förutsättningar för tryggare och säkrare kommuner.

Räddningstjänsten utbildar 6-åringar samt skolans årskurser 2, 5 och 8. Barn och unga formar framtidens kommun. Genom att tidigt påverka och informera om hur man skyddar sig mot olyckor kan vi påverka framtidens samhälle.

Räddningstjänsten ska genom information och rådgivning underlätta för kommuninvånarna att skapa en säkrare livsmiljö. Detta sker i form av kampanjer och riktad information till olika målgrupper.

Omvårdnadsprogrammet är en gymnasieutbildning i Enköpings kommun. Räddningstjänsten genomför delar av denna utbildning som ett uppdrag åt Utbildningsförvaltningen.

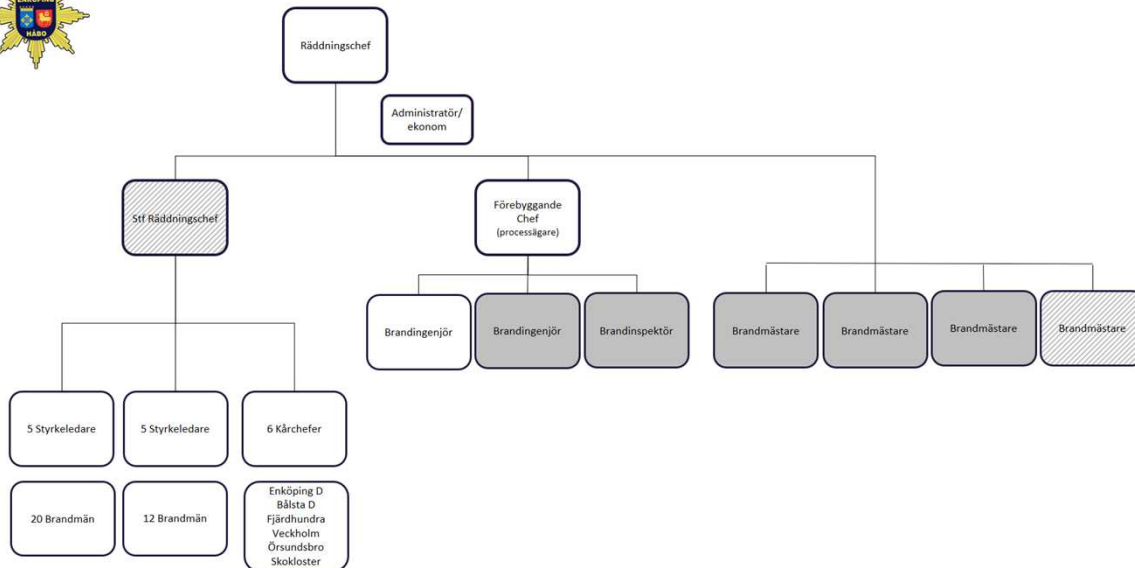
3.1 Indikatorer för räddningstjänstens verksamhet

Indikatorerna ska visa trender inom områden som är viktiga för kommunerna och där förbundet bidrar till utveckling. Till skillnad från förbundets mål har förbundets verksamhet inte alltid direkt påverkan på indikatorerna. Förbundets indikatorer redovisas i bilaga 1.



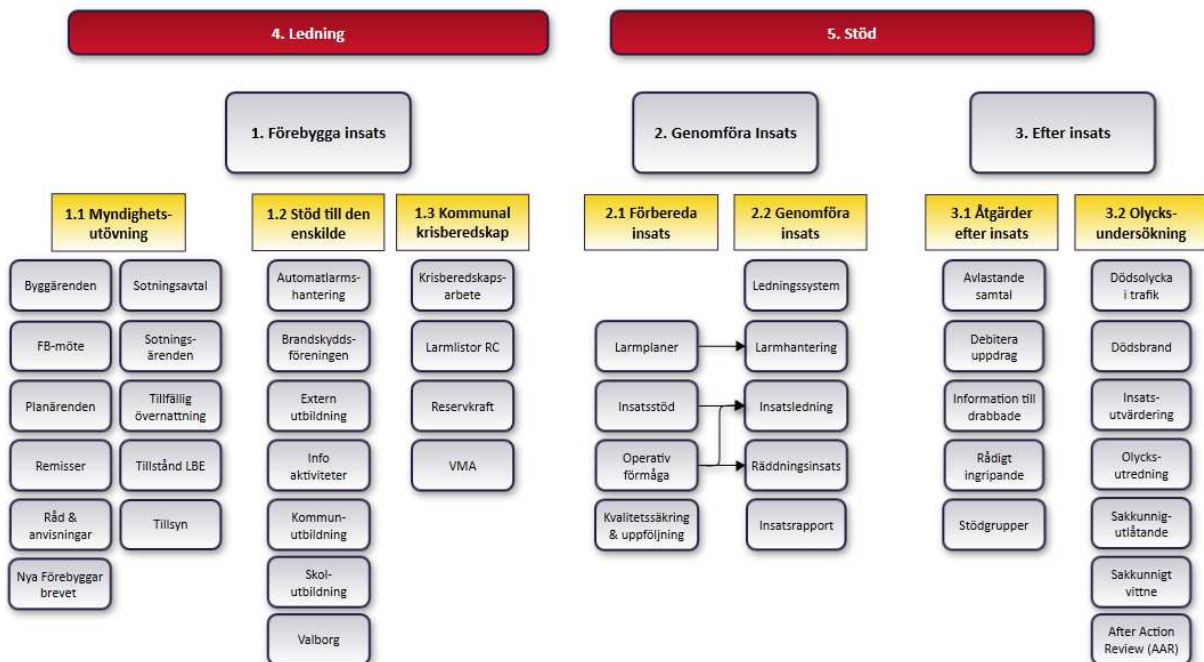
4 Organisation

Räddningstjänsten är organiserad i en linjeorganisation för den operativa verksamheten, en avdelning för myndighetsutövning och en förbundsstab. Gråmarkerade funktioner har även ett ansvar som Insatsledare vid räddningsinsatser. Ansvarsområden är fördelade utifrån processer.



5 Processorientering

Räddningstjänsten Enköping-Håbo arbetar processorienterat enligt SIQ's modell för kundorienterad verksamhetsutveckling. Utvecklingen av processerna ska präglas av ledorden från SIQ, se bilaga 4. Utifrån räddningstjänstens verksamhetsinriktning har följande processer identifierats:



Målsättningen är att ha mätvärden inom varje delprocess och att kunna följa upp dessa och redovisa brister och goda resultat.



6 Mål 2021

Förbundets mål för 2021 representerar fokusområden som följs upp och där verksamheten förväntas utvecklas. Förbundets verksamhet har direkt påverkan på de flesta måttalen för målen, till skillnad från indikatorer, volymer och nyckeltal. Utöver dessa fokusområden arbetar förbundet processororienterat med ständig förbättring av samtliga förbundets processer.

- Som mått på brandskyddet i verksamheter med tillsyn enligt LSO och LBE mäts antalet tillsyner. Detta mått är främst för den interna produktionen. På grund av pågående pandemi kan möjligheten att nå målet 2021 att påverkas.
- Sotningsverksamheten består av rengöring och brandskyddskontroll av eldstäder. Denna verksamhet följs upp genom mätning av eldstadsrelaterade bränder.
- Som mått på en effektiv räddningsinsats används uppföljning av den interna aktivitetsplanen samt utvärdering av övningsverksamhet. Dessa mått ska säkerställa personalens kompetens. AAR är utvärdering av insatser som genom erfarenhetsåterkoppling avser leda till ökad förmåga. För bränder utvärderas även insatser där brandspridning skett efter räddningstjänstens framkomst.
- Förbundets utbildningsverksamhet syftar delvis till att ge invånarna förmåga till egen första insats och följs upp genom ett mått på allmänhetens agerande vid olyckor.
- Förbundets aktiviteter efter insats omfattar olycksundersökning, stöd till drabbade och debitering av uppdrag. Under 2021 fokuserar förbundet på att följa upp debiteringsgraden vid restvärdesarbete.

Målen i tabellen nedan förväntas bidra till visionen för förbundets verksamhet.

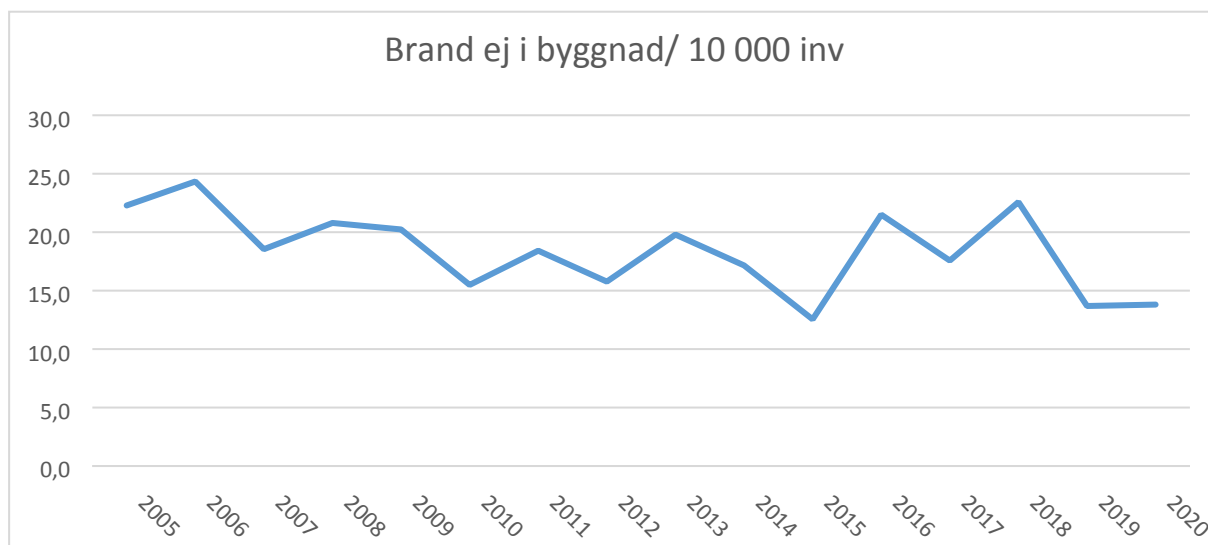
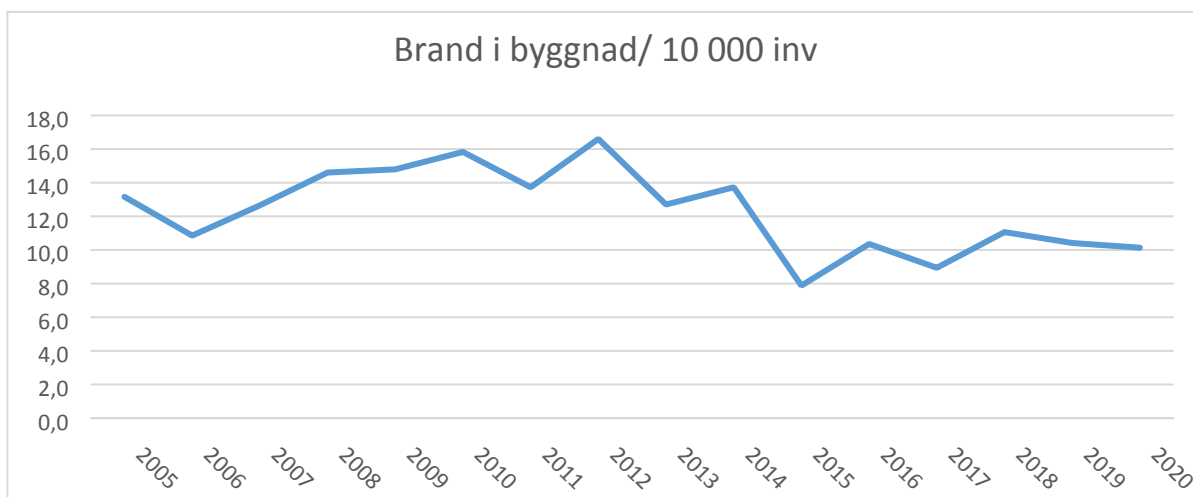
Måttal förbundet 2018-2021

Process	2018	2019	2020	Mål 2021	Kommentar
Myndighetsutövning					
Antal tillsynsbesök	182	179	49	180	Begränsat pga Covid
Antal eldstadsrelaterade bränder	14	8	7	5	
Genomföra insats					
Andel godkända aktiviteter i Aktivitetsplan	i.u	i.u	53%	80%	Uppstart 2020
Andel bränder med spridning	1,4%	4,3%	1,4%	0%	
Andel AAR av insatser	i.u	i.u	5,6%	10%	Uppstart 2020
Stöd till den enskilde					
Invånare gör egen första insats	22%	24%	30%	40%	
Utrymt vid Brand i byggnad	2,7%	7,1%	4,3%	5%	
Efter insats					
Intäkt Restvärde (RVR)	171 126	179 832	144 548	180 000	
Andel RVR av bränder	16%	27%	28%	40%	
Andel RVR av Trafikolycka	3%	34%	44%	50%	



7 Volymer & nyckeltal

Förbundets volymer utgörs av antalet hanterade insatser, genomförda utbildningar samt de ärenden som hanteras inom området myndighetsutövning. Nyckeltalen är fördelade på befolkningens mängd för att kunna jämföra siffrorna med andra kommuner och räddningstjänstförbund (se exempel nedan). Antalet räddningsinsatser och ärenden redovisas i diagram i bilaga 2 och 3.





8 Grundläggande värderingar

Förbundet genomförde under 2018 ett projekt för att förtydliga organisationens värdegrund med utgångspunkt i räddningstjänstens stjärna.



EKO

ENGAGEMANG- KOMPETENS-OMTANKE

Engagemang

[Visa intresse för...]

- Vi ska som organisation vara engagerade medlemmar i Kommunerna.
- Som medarbetare engagerar jag mig i Räddningstjänstens arbete. Jag är en motor, inte en bromskloss.

Engagemang är centralt i de flesta organisationer. I vår organisation är det absolut nödvändigt. För att nå upp till de förväntningar, både våra kunder och vi själva har, krävs ett mått av engagemang. Detta leder, över tid, nästan oundvikligen till kompetens.

[#MOD-UTHÅLLIGHET-UPPMÄRKSAMMHET-LOJALITET](#)

Kompetens

[Adekvat förmåga till handling...]

- Vi ska som organisation se till att samtlig personal har den kompetens som de behöver för att lösa det uppdrag vi fått av Kommunerna.
- Som medarbetare tycker jag att det är viktigt att bibehålla och utöka min kompetens brett inom alla områden som rör mitt arbete.

Yrkes stolthet är ett ord som kommer upp i diskussioner kring värdegrund. För oss innebär det att möta de förväntningar organisationen har på oss som medarbetare och de som samhället har på oss som organisation.

[#SKICKLIGHET-KUNSKAP-UTHÅLLIGHET](#)

Omtanke

[Att sörja för någon annans behov]

- Vi tar som organisation vårt uppdrag på allvar. Vi finns till för att hjälpa alla våra medborgare.
- Som medarbetare tar jag hand om mina kollegor och medmänniskor och är medveten om organisationens syfte och roll i samhället och agerar därefter i vardagen.

Här blir det ganska grundläggande. Det är oss man ringer när ingen annan kan hjälpa. Det är rollen vi har i samhället. Är vi medvetna om denna roll i vardagen blir vår verksamhet tydlig och relevant för samtliga.

[#MOD-OMTANKE-UPPMÄRKSAMMHET-TAKT-LOJALITET](#)



9 Bilagor

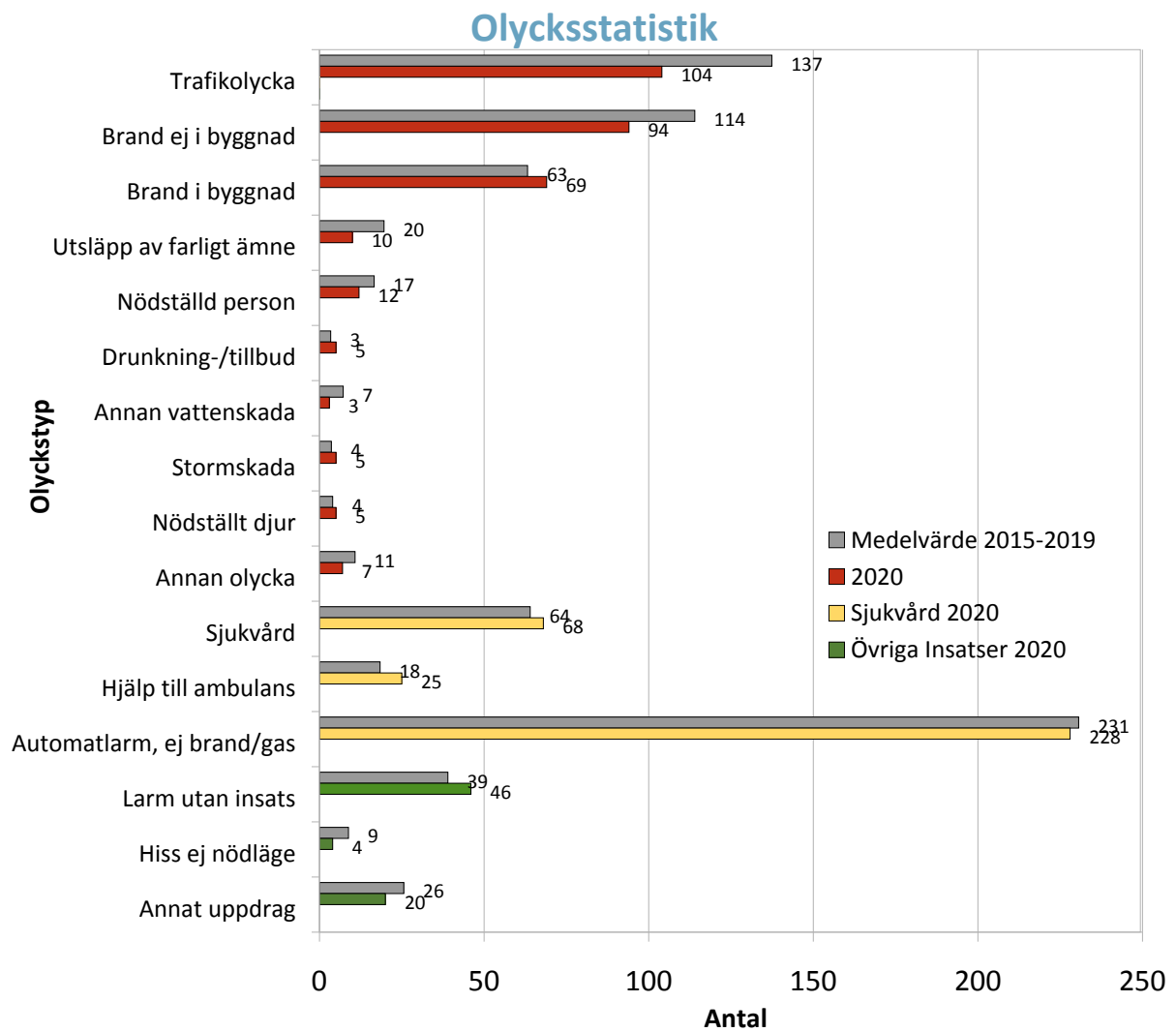
Bilaga 1

Indikatorer förbundet 2018-2023

Mål Enk			2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Delaktighet invånare	Användning av Facebook Antal följare	252	511	852			
1		Besvarade telefonsamtal Andel besvarande samtal	92%	89%				
3	Utveckla landsbygd	Strategi för RIB-rekrytering Vakanser i Beredskap	0,9%	1,2%				
18		Brandstationer och värn (8) Fjärdhundra & Bryggholmen	75%	75%	75%			
6	Attraktiv skola	Åsendagen Antal deltagare	757	771	0			
6		Utbildning åk 2, 5 och 8. Antal utbildade elever	2 129	2708				
6		Utbildning Omsorgsprogrammet Antal utbildade elever	32	50				
6		Anlagda bränder i skola Antal bränder	1	4	2			
16	Social miljö	Infokampanjer Antal aktiviteter	11	17				
11	Aktiviteter	Öppet hus Antal tillfällen	4	3	0			
14	Miljö	Räddningsinsatser miljöräddning Antal insatser	19	24	10			
15		Skumanvändning/släckvatten Insatser med skumanvändning	2	6	1			
12	Trygghet	Räddningsinsatser i offentlig miljö Antal anlagda fordon/containerer	26	17	18			
12		Andel insatser inom 20 min Andel räddningsinsatser	92%	93%	95%			
12		Sjukvårdsinsatser Antal insatser	80	84	68			
19	Företagsvänligt	Handläggningstid ärenden Komplett ansökan - beslut LBE	6	10				
19		Omdöme NKI Värdering i NKI undersökning	79					
19		Utbildningssamarbete LedR Utbildad personal från LedR	i.u	609				
	Medarbetare	Medarbetarnas engagemang Medarbetarenkät	i.u	81	i.u			
		Chefer har förutsättningar Medarbetarenkät	i.u	84	i.u			
		Sjukfrånvaro Sjukfrånvaro	0,6%	4,1%	3,4%			
		Omsättning heltidspersonal Slutat av totalt antal	2,0%	1,9%	0%			
		Omsättning RIB-personal Slutat av totalt antal	5,9%	6,0%				
	Ekonomi	Resultat Ekonomiskt resultat	900	162	0			
		Likviditet Likvida medel i förbundet	5 399	3 224	992			
		Soliditet Soliditet	5,3%	6,8%	7,9%			

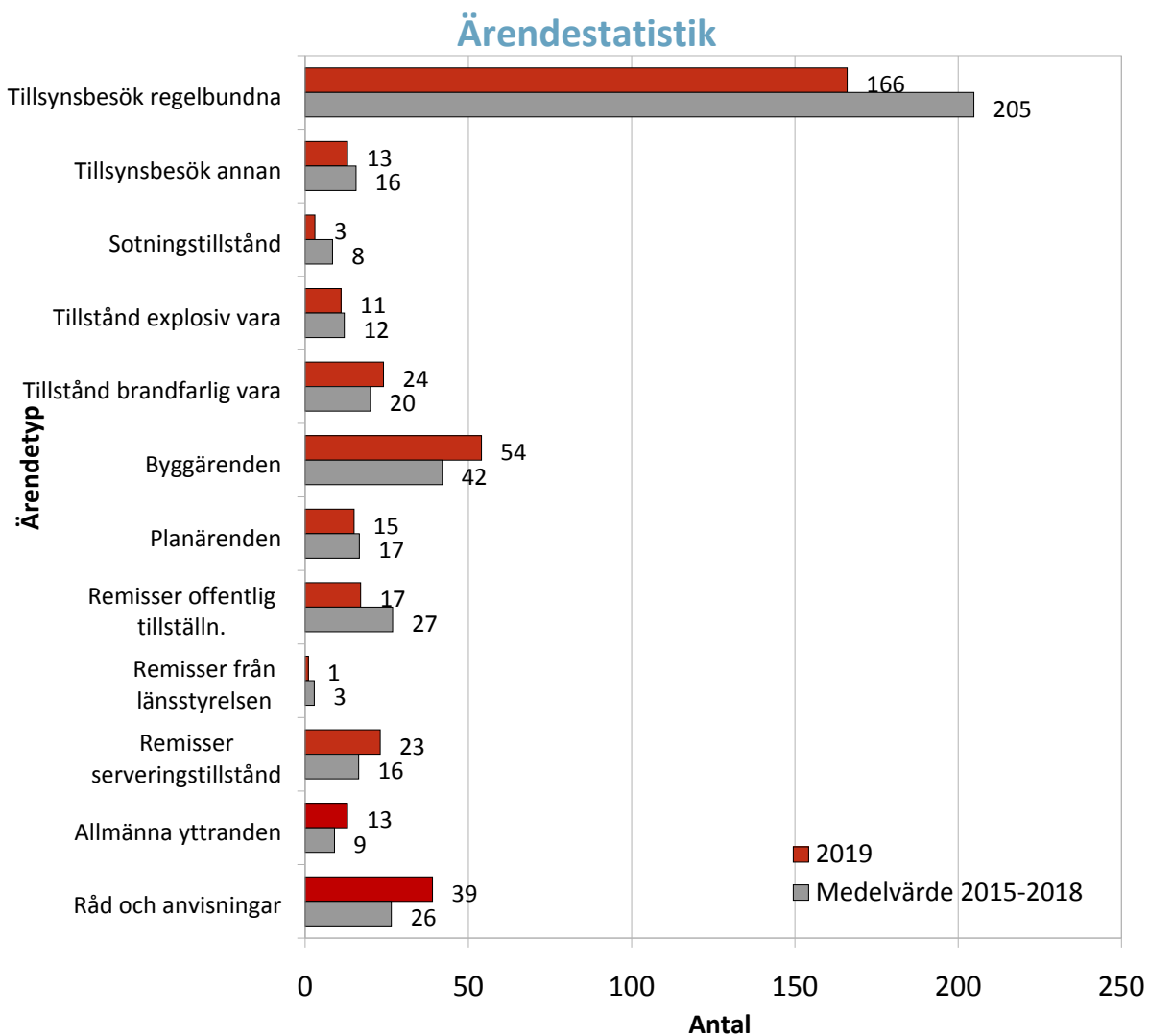


Bilaga 2





Bilaga 3





Bilaga 4

Ledord för processorientering

I syfte att tillämpa SIQs modell för kundorienterad verksamhetsutveckling arbetar räddningstjänsten med följande ledord.

Kundorientering De externa och interna kundernas behov, krav, önskemål och förväntningar skall vara vägledande för verksamheten.	Processorientering Organisationens verksamhet skall ses som processer som skapar värde för kunden. Processorientering stimulerar till att analysera och förbättra arbetsflöden.
Engagerat ledarskap Ledarskapets viktigaste uppgift är att ange riktningen för verksamheten, ta till vara på individers erfarenheter och olikheter, skapa förutsättningar för medarbetarna samt i dialog med dem definiera och följa upp målen.	Förebyggande åtgärder Det är lönsamt att förebygga fel och ta bort risker i processer, varor och tjänster. Framsynthet, förutseende och planering är nyckelord i förbättringsarbetet.
Allas delaktighet Varje medarbetare ska känna sig ha förtroende att utföra och utveckla sina arbetsuppgifter. Var och en måste därför se sin roll i helheten, ha klara mål, de medel som krävs samt kunskap om de resultat som uppnås.	Ständiga förbättringar Konkurrenskraft kräver ständiga förbättringar och förnyelse av alla verksamhetens delar. Förutsättningen är ett metodiskt förbättringsarbete och en kultur som stimulerar till lärande, kreativitet och nya idéer.
Kompetensutveckling Den samlade kompetensen är avgörande för organisationens framgång. Kompetensutveckling ses både ur ett organisatoriskt och ett individuellt perspektiv, för att utveckla och tillföra kompetens på ett sätt som stärker såväl individen som organisationen.	Lära av andra För att vidareutvecklas måste organisationen och medarbetarna skaffa sig ny kunskap om vad som är möjligt, och hur detta kan uppnås. Detta kräver jämförelser med andra räddningstjänster och andra aktörer.
Långsiktighet Verksamheten värderas med tanke på utveckling över tiden. Ett uthålligt förbättringsarbete leder till ökande produktivitet, effektivitet och nöjdare kunder.	Snabbare reaktioner Korta svarstider och reaktioner på kundernas behov är av avgörande betydelse för organisationens utveckling och produktion.
Faktabaserade beslut Beslut måste bygga på dokumenterade och tillförlitliga fakta. Varje medarbetare måste inom sitt arbetsområde få möjlighet att mäta och analysera fakta av betydelse för att uppfylla sina mål och tillfredsställa sina kunder.	Samverkan Samverkan genomsyrar varje framgångsrik organisation. Det är väsentligt att genom samverkan på flera plan och i olika avseenden ta till vara kompetenser och erfarenheter hos såväl medarbetare som kunder, leverantörer och ägare.



Arbetsgivarens inriktning i löneförhandlingarna 2022

Räddningstjänsten Enköping-Håbo tillämpar 2021 individuella prestationsmål. Dessa följs upp under 2022 och ligger till grund för löneförhandlingar 2022. Utöver individuella prestationsmål kommer även beteenden att följas upp mot verksamhetens överenskomna lönekriterier som bygger på organisationens värderingar.

Grundförutsättningar

- Löneökningen 2022 grundar sig på prestationer utförda under 2021.
- Vi värderar prestation och beteende.
- Vi förhandlar om ny lön men löneökningen ska spegla årets prestation.
- Sjuka och lediga lönesätts så att lönen är rätt vid återgång i arbete.

- Stf Styrkeledare lönesätts som brandman men har 1 000:- högre lön för kompetensen att agera som Styrkeledare. Tillsyn värderas i individuell lönesättning.
- Skiftgående brandinspektör bedöms som brandman men har 300:- högre lön.
- Ersättning för RIB-anställda brandmän följer centralt RIB-avtal.
- Ersättning för RIB-anställda Kårchefer & Styrkeledare sker utifrån lokalt avtal med uppräknig enligt RIB-avtalet.

Fokusområden 2021

- Uppvisade beteenden som är i linje med förbundets värdegrund och riktlinjer.
- Förmåga att dokumentera och förmedla rutiner inom det egna ansvarsområdet.
- Processägare och ansvariga för verksamhetens processer ska kunna presentera mätningar för dessa.

- Planering av sin egen timbankstid. Arbetstagaren är själv ansvarig för att ha en timbank i balans vid årets slut. Lönesättningen ska inte påverkas av händelser som man själv inte kan styra.
- Uppvisad kompetens utifrån förbundets operativa aktivitetsplan.

Processen

- Löneöversynen skall vara väl förberedd och handläggas skyndsamt.
- Centralt löneavtal och förbundets lönekriterier är utgångspunkt för arbetet.
- Närmsta chef är lönesättande inom de ramar som beslutats och sköter förhandlingen med arbetstagaren.

Offert nr. 20202030

Vi tackar för er offertförfrågan daterad 2020-11-05 Kommuninvest i Sverige AB (publ), nedan Kommuninvest, har härmed nöjet att offerera RÄDDNINGSTJÄNSTEN ENKÖPING-HÅBO följande finansieringsalternativ.

Tack vare effektiv matchning sänker vi utlåningsmarginalen på vissa förfall med 0,02%. Därav offereras även dessa löptider, markerade nedan som ***Prisjusterat förfalldatum***

Notera att för lån som ska finansiera ett godkänt grönt projekt och har en kapitalbindning längre än tre år reduceras priset med 0,02%. Nedan priser är angivna utan denna prisjustering. Ansökan om grönt projekt görs via vår hemsida, kommuninvest.se

Offererat belopp:

6 000 000 SEK

Avläsningstidpunkt:

2020-12-01, kl. 11:15

Amortering:

Ingen

Alternativ 1

Återbetalningsdag 2022-09-15 (1,8 år)

Referensränta	Marginal till referens	Offererad ränta	Antal räntebetalningar/år	Räntebindning t.o.m.	Ränteberäkning
3 mån Stibor	0,15%	0,039%	4	2021-03-15	Actual/360

Alternativ 2

Återbetalningsdag 2022-12-01 (2 år) *Prisjusterat förfalldatum*

Referensränta	Marginal till referens	Offererad ränta	Antal räntebetalningar/år	Räntebindning t.o.m.	Ränteberäkning
3 mån Stibor	0,13%	0,019%	4	2021-03-01	Actual/360

Alternativ 3

Återbetalningsdag 2023-02-22 (2,2 år) *Prisjusterat förfalldatum*

Referensränta	Marginal till referens	Offererad ränta	Antal räntebetalningar/år	Räntebindning t.o.m.	Ränteberäkning
3 mån Stibor	0,13%	0,019%	4	2021-02-22	Actual/360

Grönt lån

För lån som ska finansiera ett godkänt grönt projekt och har en kapitalbindning längre än tre år reduceras priset med 0,02%.

Lånebelopp



Ansvar		Budget 2021	Investeringar
9800000	Förbundsledning	10 962 478	
9810000	Myndighet	-940 700	
9820000	DC Enköping	23 988 861	
9830000	DC Håbo	15 607 562	
9840000	Operativ	205 665	
9841000	Larmteknik	929 711	
9842000	Fordon	4 342 973	8 500 BAS-Bil+Tankbil
9843000	Brandmateriel	1 007 019	
9850000	Fastighet	7 985 090	
9860000	Datateknik	355 077	
9870000	Stöd enskild	-263 098	
9880000	Olycksundersökning	80 700	
	Överskott av PO	-291 337	
BUDGET		63 970 000	8 500
2,1%	Tilldelning	63 970 000	0 Diff

Verksamhet	Budget 2021	
Direktion	388 518	
Förbund	10 419 195	
Enköping	21 164 907	
Enköping RIB	4 106 371	
Örsundsbro	3 676 705	1 093 711 Utbildning RIB
Veckholm	3 581 708	3 927 267 Avskrivningar
Fjärdhundra	2 642 403	
Bålsta	14 816 242	
Bålsta RIB	964 549	
Skokloster	2 411 366	
Räddningsvärn	89 373	
Överskott PO	-291 337	
Budget	63 970 000	

Granskning av strategisk kompetensförsörjning

Räddningstjänsten Enköping-Håbo

Juni 2020

Fredrik Birkeland





Innehållsförteckning

	1
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Metod	3
lakttagelser och bedömningar	4
Det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet	4
lakttagelser	4
Bedömning	5
Organisation och ansvarsfördelning	5
lakttagelser	5
Bedömning	6
Stöd till cheferna	6
lakttagelser	6
Bedömning	7
Rapportering till förbundsdirektionen	7
lakttagelser	7
Bedömning	8
Revisionell bedömning	9
Rekommendationer	9

Sammanfattning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Räddningstjänsten Enköping-Håbo har PwC genomfört en granskning av förbundets strategiska kompetensförsörjning. Granskningens syfte är att bedöma om förbundsledningen bedriver ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete för att säkra behov av personal och kompetens.

Vår samlade bedömning är att förbundsledningen i huvudsak bedriver ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete för att säkra behov av personal och kompetens. Den samlade bedömningen baserar sig på bedömningen av de fyra i granskningen ingående revisionsfrågorna, varav två bedöms som uppfyllda och två som i huvudsak uppfyllda. Bedömning av revisionsfrågorna görs på skalan ej uppfyllt, delvis uppfyllt, i huvudsak uppfyllt samt uppfyllt. Motivering till bedömningen av respektive revisionsfråga framgår löpande i rapporten.

Revisionsfrågor	Bedömning	
Är det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet tydliggjort?	Uppfyllt	
Finns det ett tydligt ansvar och en organisation för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?	I huvudsak uppfyllt	
Är stödet till chefer säkerställt för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?	I huvudsak uppfyllt	
Sker avrapportering till förbundsledningen av effekter av vidtagna åtgärder?	Uppfyllt	

Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning lämnar vi följande rekommendationer:

- Arbeta fram en strategisk personal- och kompetensförsörjningsplan i syfte att skapa en proaktiv plan för att säkra det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet.
- Säkerställ att det finns formella avtal och överenskommelser i alla de delar där Räddningstjänsten Enköping-Håbo använder kompetens eller resurser kopplat till personal- och kompetensförsörjningsområdet från andra aktörer, exempelvis Enköpings kommun.

Inledning

Bakgrund

Sedan år 2008 har Enköping och Håbo kommuner ett gemensamt kommunalförbund för sina räddningstjänster. Kommunerna har bland annat gemensam ledning, befälsberedskap, service och gemensamt materialunderhåll. I Enköping-Håbo finns sex brandstationer, placerade i Enköping, Bålsta, Örsundsbro, Fjärdhundra, Skokloster och Veckholm. Dessutom har förbundet räddningsvårn på Arnö och Brygggholmen. Räddningstjänsten Enköping-Håbo har cirka 147 anställda, varav 85 av dessa är anställda som räddningstjänstpersonal i beredskap (anställda enligt RIB-avtal).

Många av landets räddningstjänster har under senare år upplevt att det har blivit svårare att rekrytera och behålla deltidsbrandmän. Mer än hälften av räddningstjänsterna har problem att upprätthålla sin bemanning, och därmed också förmågan att rycka ut på larm enligt SKR. Samtidigt finns utmaningar i att exempelvis rekrytera brandingenjörer. Räddningstjänsten Enköping-Håbo är dessutom ett förhållandevis litet förbund som konkurrerar om kompetenta medarbetare med övriga aktörer. Detta ställer stora krav på att förbundet har en plan för sin strategiska kompetensförsörjning för att även i framtiden kunna hantera sitt uppdrag.

Revisorerna har med utgångspunkt i en bedömning av väsentlighet och risk funnit skäl att genomföra en granskning av Räddningstjänsten Enköping-Håbos arbete med strategisk kompetensförsörjning. PwC har fått i uppdrag att genomföra granskningen.

Syfte och revisionsfrågor

Granskningens syfte är att bedöma om förbundsdirektionen bedriver ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete för att säkra behov av personal och kompetens.

Granskningens syfte uppnås genom att följande revisionsfrågor besvaras:

- Är det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet tydliggjort?
- Finns det ett tydligt ansvar och en organisation för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?
- Är stödet till chefer säkerställt för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?
- Sker avrapportering till förbundsdirektionen av effekter av vidtagna åtgärder?

Metod

Granskningen har genomförts enligt följande:

- Intervju med förbundschef, stf räddningschef samt chef för förebyggande verksamhet
- Genomgång av riktlinjer, rutiner och material rörande personal- och kompetensförsörjning

De intervjuade har givits möjlighet att sakgranska innehållet i rapporten.

Iakttagelser och bedömningar

Det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet

Iakttagelser

I intervju framkommer att förbundet har ett verksamhetssystem där all personal och deras kompetenser finns sammanställd. Stf räddningschef och de två personalplanerarna uppdaterar systemet kontinuerligt när anställda har genomfört en utbildning eller kompetensutvecklingsinsats. De anställda är kopplade till olika funktioner som i sin tur har olika kompetensbehov. På så sätt kan systemet direkt signalera om det finns en funktion som saknar en viss kompetens så att kompetensutvecklingsinsatser kan planeras för att säkerställa att funktionen har tillräcklig kompetens. Enligt stf räddningschef implementerades systemet under 2019 och är således relativt nytt för organisationen.

Brandmän i aktiv utryckningstjänst kan gå i pension från 58 år. Villkoret är att de har arbetat 30 år som brandman, varav minst 25 år i utryckningstjänst. De måste också vara kvar i utryckningsstyrkan vid pensionstillfället. Det innebär att brandmän kan gå i pension mellan åldrarna 58-67 år. Förbundet följer enligt de intervjuade upp de individer som närmar sig pensionsålder och har en dialog med dessa om när i tid de planerar för att gå i pension. Förbundet får vid delårs- och årsbokslut en pensionsprognos från pensionsförvaltaren Skandikon som innehåller en individlista där personnummer framgår och kan på så sätt få en god koll över från och med när de anställda har möjlighet att gå i pension.

Personalomsättningen i förbundet ligger på två procent, vilken den har gjort de senaste åren. Personalomsättningen beskrivs vara stabil i förbundet, men det går att se en ökande omsättning av RIB-personal (räddningstjänstpersonal i beredskap. Bland de heltidsanställda brandmännen är personalomsättningen nära obefintlig enligt räddningschefen. I intervju framhålls att räddningschefen har personliga samtal med de brandmän som slutat.

Rekryteringsutmaningarna beskrivs i intervjuer framförallt röra RIB-personalen, särskilt i orterna med stor utpendling. Detta beskrivs som en av de största utmaningarna för förbundet för att säkra personal- och kompetensförsörjningen på sikt, både utifrån behovet av RIB-personal men också utifrån att RIB-personalen är en viktig rekryteringsbas till heltidsanställda brandmän. I intervjuerna framkommer att förbundet har satsat på att skapa en attraktiv RIB-organisation genom att erbjuda alla, oavsett om man är heltidsanställd eller RIB-anställd, samma utrustning och fordon. Förbundet har även arbetat med kulturfrågan för att ge RIB-anställda samma status i organisationen som de som är heltidsanställda. Vidare beskrivs att förbundet har startat upp en reflektionsgrupp som ska arbeta med hur förbundet ska reformera sig organisatoriskt för att säkra det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet utifrån utmaningarna kring rekrytering av RIB-personal.

Personal- och kompetensförsörjningen under sommarsemesterna samt rekrytering av brandingenjörer beskrivs inte vara en utmaning från förbundet, så som det kan vara i andra förbund. Räddningschefen lyfter exempelvis fram att de har möjlighet att erbjuda en operativ komponent i arbetet för brandingenjörer, vilket ses som attraktivt och en framgångsfaktor.

En annan utmaning för förbundet uppges vara att få en mer jämställd personalstyrka i den uttryckande verksamheten. Av 42 heltidsanställda brandmän är två kvinnor (5 procent) och bland RIB-personalen är 7 procent kvinnor. Jämställdhetsfrågan beskrivs vara en stor utmaning där förbundet kan påverka en del själva, men också är beroende av att det utbildas kvinnliga brandmän hos

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB). Förbundet är inte med i några av de nationella jämställdhetsnätverk som finns inom räddningstjänsten, utan försöker arbeta med frågan på andra sätt. En kritisk framgångsfaktor uppges vara att få fler kvinnor till RIB-organisationen genom word of mouth (dvs trivas och sedan uppmuntra/sprida ordet vidare till vänner och bekanta), då RIB-organisationen även är en viktig rekryteringsbas till heltidsanställning. Förbundet har även genomfört vissa åtgärder i den fysiska arbetsmiljön, exempelvis hittat en lösning med skilda omklädningsrum på en brandstation. Förbundet har under år 2018/2019 bedrivit ett värdegrundsarbete, som förvisso inte varit direkt kopplat till jämställdhetsfrågan, men som kan ses i ett större perspektiv kring mångfaldsfrågor. Värdegrundsarbetet har resulterat i en värdegrund med tre värderingar: engagemang, kompetens och omtanke (EKO).

Bedömning

Revisionsfråga: Är det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet tydliggjort?

Vi bedömer att revisionsfrågan är uppfylld. Förbundet har en process och ett verksamhetssystem för att strukturera och samla information om de anställdas funktioner, kompetenser och eventuellt kompetensgap kopplat till funktionen. Vi konstaterar även att förbundet har en låg personalomsättning samt löpande följer kommande pensionsavgångar och har en dialog med respektive medarbetare som närmar sig pensionsåldern. I intervjuerna beskrivs det generellt finnas en god bild av det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet utifrån räddningstjänstens uppdrag. Vi ser också att det finns en medvetenhet kring förbundets utmaningar framåt för att säkerställa personal- och kompetensförsörjningen. Därmed ser vi att det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet är tydliggjort.

Organisation och ansvarsfördelning

lakttagelser

I intervju med räddningschef, stf räddningschef samt chef för förebyggande verksamhet framkommer att de upplever att det finns en tydlig organisation och ansvarsfördelning vad gäller personal- och kompetensförsörjningsarbetet. Räddningschefen ansvarar för rekrytering till chefstjänster, administratör/ekonom och brandmästare som har funktionen som insatsledare med olika ansvarsområden, till exempel teknisk drift. Stf räddningschef ansvarar för produktionsledet med förbundets brandgrupper, vilket bland annat innebär ett uppdrag i att säkerställa kompetens inom förbundets uttryckande verksamhet i samarbete med gruppcheferna. Det är framförallt inom den uttryckande verksamheten som flest antal rekryteringar sker. Chef för förebyggande verksamhet är ansvarig för förbundets myndighetsutövning och olycksundersökning, i detta ingår att begära resurser, rekrytering och att utveckla kompetens inom dessa områden.

Som tidigare nämnts har förbundet ett verksamhetssystem med alla funktioner, kompetenser och eventuellt kompetensgap. I intervju beskrivs att alla anställda har en individuell kompetensplan som tas fram i samband med medarbetarsamtalen. Förbundet har tre medarbetarsamtal per år, ett i början på året för att gå igenom prestationsmålen för året och den individuella kompetensutvecklingsplanen, därefter sker ett halvårssamtal och i slutet på året sker ett uppföljande samtal kring årets prestation och kompetensutvecklingsinsatser. Kompetensutvecklingsplanerna ansvarar respektive chef för och de består av dels ett mer kortsiktigt perspektiv (året), dels ett mer långsiktigt perspektiv (ett antal år framåt). Vad gäller ledarutveckling använder sig förbundet av Enköpings kommuns ledarutvecklingsprogram, men även andra aktörer som tillhandahåller ledarskaps- och arbetsmiljöutbildningar. Ambitionen är att alla ledare ska genomgå någon form av ledarskaps- och arbetsmiljöutbildning.

Förbundet har även en framtagen kompetens- och övningsplan (beslutad av ledningsgruppen 2016-12-08) som beskriver hur det systematiska arbetet ska ske med förbundets operativa förmåga. Kompetens- och övningsplanen innehåller bland annat en beskrivning av operativa utbildningar och kompetens för olika funktioner samt övningar för operativ personal med beskrivning om

vad den operativa personalen ska ha för kunskap eller förmåga inom olika områden. Vidare har förbundet en instruktion och information kring utbildningssteg samt ersättningar för nyanställd RIB-personal (2018-04-03). Av instruktionen framgår vilka utbildningar som en arbetstagare som har en tjänst som RIB i förbundet ska genomföra under sina två första anställningsår.

Vidare har förbundet ett Handlingsprogram för räddningstjänst enligt lagen om skydd mot olyckor 2019-2022, en verksamhetsplan för år 2020 samt en dokumenterad organisationsplan (ett kompletterande styrdokument till verksamhetsplanen). Av organisationsplanen framgår bland annat förbundets ledningsnivåer, styrdokumentsystemet, processorganisationen och bemanningsplan.

I intervjuerna framkommer dock att förbundet inte har någon framtagen strategisk plan för hur förbundet ska vara en attraktiv arbetsgivare och stärka arbetsgivarvarumärket.

Bedömning

Revisionsfråga: Finns det ett tydligt ansvar och en organisation för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?

Vi bedömer att revisionsfrågan i huvudsak är uppfylld. Vi ser att det finns ett tydligt ansvar och en organisation för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal. Det finns styrdokument som tydliggör roll- och ansvarsfördelning genom exempelvis organisationsplanen, liksom styrdokument för kompetensutvecklingen genom kris- och övningsplanen samt instruktion kring utbildningssteg för nyanställd RIB-personal. Vi ser även att det finns verksamhetssystem för att kartlägga funktioner, kompetenser och eventuellt kompetensgap. Däremot ser vi att förbundet i dagsläget inte har någon framtagen strategisk plan för hur förbundet ska vara en attraktiv arbetsgivare och stärka arbetsgivarvarumärket. Vi menar att ett arbete kring en sådan strategisk plan kan vara ett stöd för förbundet att proaktivt arbeta med den strategiska personal- och kompetensförsörjningen för att på så sätt säkerställa den framtida personal- och kompetensförsörjningen.

Stöd till cheferna

lakttagelser

I intervjuerna framhålls att förbundet har flera chefer med lång erfarenhet av förbundet och av ledar- och personalfrågor, men att det vid behov finns stöd att få genom Enköpings kommun. Förbundet har en muntlig överenskommelse med Enköpings kommun kring HR-stöd/kompetens som förbundets chefer kan använda sig av. Förbundet är även ansluten till Enköpingshälsan som är den företagshälsovård som förbundet använder sig av vid ex. rehabärenden. Enköpingshälsan har även en beteendevetare som genomför djupintervjuer vid befälsrekryteringar för att säkra en god rekryteringsprocess och ge input till rekryterande chef vid förbundet. I intervjuerna beskrivs också att förbundet har en del av sin ledarskapsutveckling genom Enköpings kommuns chefsprogram. Förbundet köper löne- och pensionsadministration från Enköping kommun. Sammantaget beskrivs det i intervjuer finnas ett bra och nära samarbete med Enköpings kommun och Enköpingshälsan vad gäller HR-/personal-/lönestöd.

Inom förbundet, under stf räddningschef, finns två personalhandläggare som arbetar med den operativa personalplaneringen i förbundet och som har god koll på de unika avtal som finns inom räddningstjänsten, exempelvis RIB-avtalet och lokala arbetstidsavtal.

I intervjuerna framhålls en samstämmig bild av att det upplevs finnas ett tillräckligt och tillgängligt HR-stöd till cheferna. Det beskrivs i intervjuerna att det vid behov finns stöd och resurser att få hjälp av när det rör exempelvis arbetsrättsliga frågor eller mer komplicerade personal-/rehabärenden.

Bedömning

Revisionsfråga: Är stödet till chefer säkerställt för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?

Vi bedömer att revisionsfrågan i huvudsak är uppfylld. Vi konstaterar att de intervjuade är nöjda med det stöd som erhålls på området och att det finns ett nära samarbete med Enköpings kommun och Enköpingshälsan. Vi ser dock ett behov av att förbundet säkerställer att det samarbete som idag finns i alla delar är baserat på formella överenskommelser (att giltiga avtal finns). Utifrån detta anser vi att det i huvudsak har säkerställts ett tillräckligt stöd till chefer för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal.

Rapportering till förbundsdirektionen

lakttagelser

I intervjuer framkommer att räddningschef, stf räddningschef samt chef för förebyggande verksamhet alltid eller ofta deltar på förbundsdirektionens sammanträden och informerar eller svarar på frågor. Av intervjuerna framgår att förbundsdirektionen kontinuerligt informeras om förbundets pågående arbete kring personal- och kompetensförsörjningsarbetet, både genom återkommande delårs- och årsrapporter, men också genom exempelvis antagande av nya handlingsprogram samt särskild aktuell information.

I delårsrapporten per den 31 augusti 2019 redovisas förutom den ekonomiska informationen bland annat måluppfyllelse för ett antal mål. Ett antal av målen är kopplade till personal- och kompetensförsörjningsområdet, bland annat målet kopplat till god fysisk och psykisk hälsa på arbetsplatsen samt att implementera resultatet av det värdegrundsprojektet. I delårsrapporten framgår också att förbundet och kommunerna måste hitta tätare samarbeten och kombinera beredskap och andra arbetsuppgifter i orter med stor utpendling för att klara framtida rekrytering av RIB-personal. Även i årsredovisning görs uppföljning av måluppfyllelsen.

Vid sammanträdet 2019-10-24 beslutade direktionen att anta Handlingsprogram för räddningstjänst enligt lagen om skydd mot olyckor 2019-2022. I handlingsprogrammet beskrivs bland annat räddningsförbundets resurser och dimensionerade uppgifter per styrka. I handlingsprogrammet görs koppling till kompetensutveckling och en uppföljning görs av hur arbetet med personal- och kompetensutveckling fortskrider. Bland annat uppges att omsättningen på RIB-personal skapar ökande utbildningskostnader. Målsättningen är att all RIB-personal ska utbildas av MSB samt att det i väntan på utbildning på MSB genomförs lokal preparandkurs och därefter fortbildning och arbetsledarutbildning. Vidare uppges att det bland den uttryckande heltidspersonalen finns 5 procent kvinnor och att det är en utmaning att få kvinnliga sökande.

Vid direktionens sammanträde 2020-02-12 lämnades information om medarbetarenkäten som genomfördes under oktober-december 2019 genom en webbenkät. Av den information som lämnades till direktionen framgår att svarsfrekvensen uppgick till 71 procent (95 av 134 svar). Direktionen fick ta del av rapporten från medarbetarundersökningen där bland annat modellen för undersökningen beskrivs samt resultatet av de olika index och frågor som undersökningen omfattade, exempelvis av Nöjd-Medarbetar-Index (NMI) och Ambassadörsindex (eNPS). I enkäten ställdes även frågor om hot och våld, kränkande särbehandling/mobbning, sexuella trakasserier och diskriminering. Särskilda frågor ställdes till de som är chefer inom organisationen. Resultatet för Nöjd-Medarbetar-Index visar att det övergripande betyget för Räddningstjänsten Enköping-Håbo uppgick till i genomsnitt 81 på en skala mellan 0 och 100. På frågan om man kan rekommendera sin arbetsplats till en bekant eller kollega, där 1 = instämmer inte alls och 10 = instämmer helt, svarade 70 procent av respondenterna en 9:a eller 10:a vilket indikerar att de är goda ambassadörer för organisationen.

Vid direktionens sammanträde 2020-02-12 lämnades också information om läget i rekryteringen av RIB-personal enligt protokollet.

Bedömning





Revisionsfråga: Sker avrapportering till förbundsdirektionen av effekter av vidtagna åtgärder?

Vi bedömer att revisionsfrågan är uppfylld. Vi ser att räddningschef, stf räddningschef samt chef för förebyggande verksamhet alltid eller ofta deltar på förbundsdirektionens sammanträden och informerar eller svarar på frågor. Vi kan också konstatera att avrapportering sker till förbundsdirektionen på flera olika sätt, både genom delårs- och årsrapporter men också genom information om exempelvis rekryteringsläget av RIB-personal och genom resultatet av medarbetarundersökningar. Därmed anser vi att det sker en tillräcklig avrapportering till förbundsdirektionen av arbetet och vidtagna åtgärder med tillhörande effekter.

Revisionell bedömning

Granskningens syfte är att bedöma om förbundsdirektionen bedriver ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete för att säkra behov av personal och kompetens.

Vår samlade bedömning är att förbundsdirektionen i huvudsak bedriver ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete för att säkra behov av personal och kompetens. Den samlade bedömningen baserar sig på bedömningen av de fyra i granskningen ingående revisionsfrågorna, varav två bedöms som uppfyllda och två som i huvudsak uppfyllda. Bedömning av revisionsfrågorna görs på skalan ej uppfyllt, delvis uppfyllt, i huvudsak uppfyllt samt uppfyllt. Motivering till bedömningen av respektive revisionsfråga framgår löpande i rapporten.

Revisionsfrågor	Bedömning	
Är det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet tydliggjort?	Uppfyllt	
Finns det ett tydligt ansvar och en organisation för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?	I huvudsak uppfyllt	
Är stödet till chefer säkerställt för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?	I huvudsak uppfyllt	
Sker avrapportering till förbundsdirektionen av effekter av vidtagna åtgärder?	Uppfyllt	

Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning lämnar vi följande rekommendationer:

- Arbeta fram en strategisk personal- och kompetensförsörjningsplan i syfte att skapa en proaktiv plan för att säkra det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet.
- Säkerställ att det finns formella avtal och överenskommelser i alla de delar där Räddningstjänsten Enköping-Håbo använder kompetens eller resurser kopplat till personal- och kompetensförsörjningsområdet från andra aktörer, exempelvis Enköpings kommun.

2020-12-01



Richard Moëll Vahul
Uppdragsledare

Fredrik Birkeland
Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna för Räddningstjänsten Enköping-Håbo enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2020-04-16. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

Förbundsdirektionen

Granskning av strategisk kompetensförsörjning

På vårt uppdrag har PwC genomfört en granskning av förbundets strategiska kompetensförsörjning. Granskningens syfte har varit att bedöma om förbundsdir-
rektjonen bedriver ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete för att säkra
behov av personal och kompetens.

Vår samlade bedömning, utifrån genomförd granskning, är att förbundsdir-
ktionen i huvudsak bedriver ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete för att
säkra behov av personal och kompetens. Den samlade bedömningen baserar sig på
bedömningen av de fyra i granskningen ingående revisionsfrågorna, varav två be-
döms som uppfyllda och två som i huvudsak uppfyllda. Bedömning av revisions-
frågorna görs på skalan ej uppfyllt, delvis uppfyllt, i huvudsak uppfyllt samt upp-
fyllt. Motivering till bedömningen av respektive revisionsfråga framgår av bifo-
gad sakkunnigrapport.

Mot bakgrund av för granskningen gjorda iakttagelser rekommenderar vi för-
bundsdirktionen att beakta följande, att:

- arbeta fram en strategisk personal- och kompetensförsörjningsplan i syfte att skapa en proaktiv plan för att säkra det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet.
- säkerställa att det finns formella avtal och överenskommelser i alla de delar där Räddningstjänsten Enköping-Håbo använder kompetens eller resurser kopplat till personal- och kompetensförsörjningsområdet från andra aktörer, exempelvis Enköpings kommun.

Vi önskar en skriftlig redovisning av vilka åtgärder som förbundsdirktionen kommer att vidta med anledning av genomförd granskning och lämnade rekommendationer. Svaret på denna skrivelse planeras att följas upp och diskuteras i samband med slutrevisionen för 2020, dvs i mars 2021.

För förbundets revisorer



Staffan Wohrne
Ordförande



Utfall mån 10 Räddningstjänsten 2020

Semesterlöneskulden sep-okt är inte bokad och påverkar med -145 tkr delat på ansvar 9800, 9820 och 9830. Målet för helåret är att semesterlöneskulden är oförändrad. Totalt uppgår förändringen till +270 tkr fram till sep.

Ansvar 9800: Löneskatt för pensionsutbet. Sep-okt saknas (-20 tkr), intäkt brandlarm saknas sep-okt (+120 tkr).

Ansvar 9820: Försäljning av fordon påverkar resultatet (-260 tkr)

Ansvar 9899 är avsättning för pensioner och arbetsgivaravgift och ska räknas bort från resultatet (-1 480 888 tkr).

Utfallet är därmed ca **365 tkr** mot budgeterat resultat i balans. Semesterlöneskuld oräknat är resultatet 95 tkr.

#	Konto	Konto (T)	Utfall	Budget (1)	Avvikelse utfall mot budget	
+	Σ1	9800000	Räddningschef	8 645 209,09	8 865 146	-219 936,99
+	Σ1	9810000	Myndighet	-373 627,62	-741 350	367 722,38
+	Σ1	9820000	DC Enköping	18 878 694,30	19 230 234	-351 539,26
+	Σ1	9830000	DC Håbo	12 881 159,06	13 100 770	-219 610,97
+	Σ1	9840000	Operativ utveckling	219 161,76	218 971	190,93
+	Σ1	9841000	Larmteknik	785 889,80	778 441	7 448,90
+	Σ1	9842000	Fordon	3 406 311,85	3 410 752	-4 439,86
+	Σ1	9843000	Brandmateriel	757 779,78	875 581	-117 801,08
+	Σ1	9850000	Fastighet	6 415 534,46	6 599 576	-184 041,50
+	Σ1	9860000	Datateknik	341 673,93	307 809	33 864,75
+	Σ1	9870000	Stöd till enskilde	-89 639,55	-200 727	111 087,14
+	Σ1	9880000	Olycksundersökning	4 203,00	96 333	-92 130,32
+	Σ1	9899000	Räddning finans	-1 739 089,98	-258 202	-1 480 888,07
Σ			50 133 259,88	52 283 334	-2 150 073,95	



Utfall mån 11 Räddningstjänsten 2020

Semesterlöneskulden sep-nov är inte bokad och påverkar med -305 tkr delat på ansvar 9800, 9820 och 9830. Målet för helåret är att semesterlöneskulden är oförändrad. Totalt uppgår förändringen till +40 tkr fram till nov.

Ansvar 9800: Löneskatt för pensionsutbet. Sep-nov saknas (-85 tkr), intäkt brandlarm saknas nov (+120 tkr).

Ansvar 9820: Försäljning av fordon påverkar resultatet (-260 tkr)

Ansvar 9899 är avsättning för pensioner och arbetsgivaravgift och ska räknas bort från resultatet (-1 948 372 tkr).

Utfallet är därmed ca **150 tkr** mot budgeterat resultat i balans. Semesterlöneskuld oräknat är resultatet 110 tkr.

December kommer att påverkas av årets löneökningar på ca 350 tkr. Tillhörande PO är budgeterade och täcks av reserverade medel på ansvar 9899.

#	Konto	Konto (T)	Utfall	Budget (1)	Avvikelse utfall mot budget
+ Σ1	9800000	Räddningschef	9 365 319,28	9 751 661	-386 341,41
+ Σ1	9810000	Myndighet	-420 604,69	-815 485	394 880,31
+ Σ1	9820000	DC Enköping	20 821 889,67	21 153 257	-331 367,25
+ Σ1	9830000	DC Håbo	14 215 620,49	14 410 847	-195 226,54
+ Σ1	9840000	Operativ utveckling	254 688,26	240 868	13 820,35
+ Σ1	9841000	Larmteknik	908 496,29	856 285	52 211,30
+ Σ1	9842000	Fordon	3 726 696,55	3 751 827	-25 130,33
+ Σ1	9843000	Brandmateriel	837 062,83	963 139	-126 076,12
+ Σ1	9850000	Fastighet	7 054 253,01	7 259 534	-205 280,55
+ Σ1	9860000	Datateknik	404 755,33	338 590	66 165,23
+ Σ1	9870000	Stöd till enskilde	-55 013,45	-220 799	165 785,91
+ Σ1	9880000	Olycksundersökning	4 203,00	105 967	-101 763,65
+ Σ1	9899000	Räddning finans	-2 232 393,69	-284 022	-1 948 371,59
Σ			54 884 972,88	57 511 667	-2 626 694,33