



# VERKSAMHETSPLAN 2015

**Samverkan**

2014-12-03

**MBL**

2014-12-03

**Räddningsnämndens arbetsutskott**

2014-12-03

**Räddningsnämnden**

2014-12-10

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING .....	1
2. VISION OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT .....	2
3. UTVECKLINGSFÖRUTSÄTTNINGAR .....	3
3.1 Omvärld och framtid .....	3
3.2 Nulägesbeskrivning .....	3
3.3 Tre utvecklingsområden i fokus 2015-2018.....	3
4. EKONOMISKA FÖRUTSÄTTNINGAR.....	6
5. EFFEKTMÅL OCH INDIKATORER .....	8
5.1 Effektmål från handlingsprogrammet .....	8
4.2 Effektmål för intern effektivitet och verksamhetsutveckling .....	12
6. STRATEGIER.....	15
7. AKTIVITETER.....	16
7.1 Aktiviteter som stödjer kärnverksamheten .....	16
7.2 Aktiviteter som stödjer intern effektivitet och verksamhetsutveckling .....	18
8. POLITISK STYRNING .....	20
8.1 Avtal och reglemente.....	20
8.2 Handlingsprogram .....	20
9. UPPFÖLJNING OCH RAPPORTERING .....	22

## 1. INLEDNING

Verksamhetsplanen sammanfattar vilka mål och aktiviteter på övergripande nivå som brandförsvaret arbetar med under 2015. Utgångspunkterna för Verksamhetsplanen finns dels i Inriktning Verksamhet Ekonomi 2015 för Uppsala kommun, dels i Handlingsprogrammet för förebyggande verksamhet och Räddningstjänst 2012-2015.

Verksamhetsplanen har ett fyraårigt perspektiv, precis som den ekonomiska planen i budgeten. Även om handlingsprogrammet är kopplat till mandatperioder och därmed inte sträcker sig lika långt in i framtiden som verksamhetsplanen, så görs i samband med handlingsprogrammet en framåtblickande ansats som sträcker sig längre än den formella giltighetstiden. Därför kan handlingsprogrammet antas som planeringsförutsättning även för verksamhetsplanen.

Utifrån aktiviteterna i verksamhetsplanen tas detaljerade aktivitetsplaner med en högre upplösningsgrad fram på avdelningsnivå.

## 2. VISION OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Visionen för Räddningsnämndens arbete är att Tierps, Uppsala och Östhammars kommuner ska vara trygga och säkra kommuner för dem som bor, verkar och vistas där. Den enskilde har vilja och förmåga att aktivt ta ansvar för sin säkerhet.

För att uppnå detta ska Uppsala brandförsvaret vara en kompetent, utvecklande och nyfiken organisation, som prövar gränser och arbetar rättssäkert och transparent. På olika sätt ska brandförsvaret stödja, rädda och hjälpa såväl den drabbade som sammanhanget i stort och samtidigt ta ansvar för personalens arbetsmiljö. Brandförsvaret ska uppnå högt ställda krav och ständigt sträva högre. Genom att aktivt söka samarbeten ska brandförsvaret nå målen och utvecklas som organisation. Brandförsvaret ska vara en attraktiv arbetsgivare som lockar alla samhällsgrupper och har en öppen och bejakande värdegrund.

### 3. UTVECKLINGSFÖRUTSÄTTNINGAR

Här sammanfattas en del omvärldsfaktorer och framtidsfrågor som påverkar brandförsvaret under planperioden. En nulägesbeskrivning och några utvecklingsområden lyfts också fram, samt strategier för att nå verksamhetsmålen.

#### 3.1 Omvärld och framtid

Det globala säkerhetsläget har försämrats och de geopolitiska spänningarna i vårt relativa närområde kommer att göra avtryck. Återtagande av förmåga inom civilt försvar kommer till exempel att påverka även brandförsvaret. Den globaliserade världen med allt starkare mellanstatliga beroenden innebär också en ökad sårbarhet för bland annat transporter och flöden i samhället. I Europa har en utveckling mot ökad nationalism skett och EU-samarbetet ifrågasätts på olika håll. Nationella minoriteter i till exempel Skottland och Katalonien ställer ökade krav på självbestämmande.

I Sverige har social oro och sociala risker fått ökad uppmärksamhet. Samhällstrenderna handlar också om en åldrande befolkning som innebär ökade krav på samhällsservice, och en polarisering mellan stad och landsbygd. Samtidigt märks ett ökande intresse för frivilliga samhällinsatser, bland annat i nya organisationsformer.

På det nationella planet får skogsbranden i Västmanland sannolikt stor påverkan på kommunal räddningstjänst och hela den svenska krishanteringsmodellen. Myndighetens för Samhällsskydd och Beredskap (MSB) projekt om samverkan och ledning (LoS-projektet) som pågått i tre år har nyss avslutats och ger underlag för utveckling av den samlade förmågan att hantera samhällsstörningar.

#### 3.2 Nulägesbeskrivning

Uppsala brandförsvaret har genomgått en intensiv omställningsperiod under de senaste åren, där sammanslagningen till gemensam nämnd med Tierps och Östhammars kommuner, avvecklingen av den egna räddningscentralen och omstruktureringar i utryckningsverksamheten har krävt mycket energi. De nya strukturerna börjar dock sätta sig och former för arbetet etableras och utvecklas löpande.

Parallellt har den förebyggande verksamheten medvetet drivits mot en ökad rättssäkerhet och tydligare myndighetsutövning. Tillsynsverksamheten har genomgått en genomgripande utveckling och följs nu upp och justeras. För att åtgärda en sedan länge känd brist i byggnadstekniskt brandskydd drivs det så kallade radhusprojektet, där lagstiftningens ramar prövas.

Omstruktureringen av Uppsala kommuns kommunledningskontor med tillhörande staber innebär en viss rollsökning och till vissa delar nya arbetssätt. Arbetsmiljöfrågor, jämställdhet och mångfald fortsätter att vara viktiga frågor för organisationen.

#### 3.3 Tre utvecklingsområden i fokus 2015-2018

Ledningsgruppen har identifierat tre utvecklingsområden som viktiga för framtiden.

### 3.3.1 Ledning

Det finns behov att utveckla tydligheten i vår interna verksamhetsledning, genom att bli mer precisa i våra förväntningar på enskilda, grupper och på leverans från utdelade uppdrag. Vi behöver ge stort utrymme för individen i organisationen, samtidigt som vi minskar individberoendet.

Ledningsgruppen har ett stort ansvar att tolka och omsätta politiska beslut och inriktningar i handling och verksamhet, och se till att strategierna är heltäckande.

Förväntningarna är höga på våra chefer och ledare att inspirera, vara föredömen och goda exempel. I det ligger att ha förtroende för organisation och individ, samtidigt som man tar uppföljningsansvaret på allvar. I uppföljning ligger att uppmärksamma positiva exempel lika väl som att rätta till och förbättra där det behövs.

Organisatoriskt innebär det att arbeta med få och tydliga beslutsnivåer, och att verksamheten styrs genom aktiva, transparenta och kommunicerade beslut. Planeringen ska vara synkroniserad och man arbetar i rätt tidsskalor och med rätt frågor. Genom att börja diskutera processtänkande i verksamhetsstyrningen tydliggörs dels kärnverksamhetens bredd, dels hur ansvar inte nödvändigtvis följer avdelningsgränser.

### 3.3.2 Lärande och förbättring

Vi behöver vara en organisation i ständig utveckling och förbättring, och vår förmåga att utvecklas är avgörande för hur framgångsrika vi blir. Utvecklingen ska leda till nytta för våra brukare och en flexibel, kostnadseffektiv verksamhet. Utvecklingen ska utgå från våra övergripande verksamhetsmål och dra åt samma håll i hela organisationen. Alla ska känna ett ansvar för utvecklingen och bidra med förbättringsförslag.

För att vara en sådan organisation krävs tillit till medarbetarna och en tillåtande atmosfär. Det är viktigt att våga misslyckas, och lika viktigt att våga ompröva tidigare beslut. Inte minst i lärande från insatser och inträffade händelser är förhållningssättet av avgörande betydelse. Erfarenhetsåterföring från händelser ska vara en naturlig del av planering för utbildning och kunskapsmål i målplaner.

En öppen, kreativ atmosfär bygger också på en aktiv omvärldsbevakning från alla medarbetare.

### 3.3.3 Kommunikation

Kommunikationen inom brandförsvaret ska ske på ett öppet och inbjudande sätt och information är ett prioriterat område. Alla medarbetare har ett eget ansvar för kommunikationen och att ställa frågor och föra en konstruktiv dialog uppmanas. Viljan att förstå och acceptera olika åsikter ska vara utgångspunkten i all kommunikation, liksom en lojalitet mot fattade beslut.

Den interna kommunikationen kan förbättras, inte minst genom att tydliggöra och förenkla Insidan och se till att informationen som finns där är aktuell och lätt att hitta. Bloggar, personliga möten och andra kommunikationsvägar ska nyttjas bättre.

Även i den externa kommunikationen finns utvecklingsområden, inte minst genom ökad närvaro i sociala medier. Kommunikationen med riktade målgrupper som ungdomar, äldre och socioekonomiskt utsatta behöver stärkas.

#### 4. EKONOMISKA FÖRUTSÄTTNINGAR

Nämndens ekonomiska förutsättningar bestäms till största del av vilket kommunbidrag brandförsvaret får från Tierp, Uppsala och Östhammars kommuner. Drygt 90 procent av brandförsvarets intäkter är kommunbidrag, resterande är till största del taxor och avgifter för automatiska brandlarm, tillsyn och tillstånd.

Befolkningstillväxten ökar med drygt 1 procent årligen främst i Uppsala kommun. Brandförsvarets kostnader ökar dock inte årsvis med denna volymökning utan ökade kostnader på grund av befolkningstillväxten kommer etappvis när det blir nödvändigt att utöka antal brandpersonal i beredskap och/eller utöka antalet brandstationer. Under planperioden 2015 till 2018 bedöms inte behovet finnas att utöka beredskapen eller utöka antal brandstationer, men behov kan komma att uppstå.

Kostnaderna för brandförsvarets verksamhet bedöms öka med löne- och prisökningar och kostnader för ombyggnationer av befintliga brandstationer. Löne- och prisökningar bedöms enligt Sveriges kommuner och landsting (SKL) enligt tabell nedan.

##### Prisindex kommunal verksamhet PKV i procent

	2015	2016	2017	2018
Personalkostnader	3,0	3,2	3,5	3,6
Övrig förbrukning	2,2	2,4	2,7	2,7
<b>Prisindex kommunal verksamhet</b>	<b>2,8</b>	<b>3,0</b>	<b>3,2</b>	<b>3,3</b>

För att möta dessa kostnadsökningar på grund av löne- och prisökningar får brandförsvaret ett ökat kommunbidrag enligt Inriktning, verksamhet och ekonomi (IVE) som antas av kommunfullmäktige i Uppsala 2014-12-15. Kommunbidragets storlek har överenskommit med Tierps och Östhammars kommuner.

##### Kommunbidrag i tkr

	2015	2016	2017	2018
Totalt	180 487	185 939	191 594	197 380
Tierps kommun	21 522	22 172	22 846	23 536
Uppsala kommun	136 654	140 782	145 064	149 444
Östhammars kommun	22 311	22 985	23 684	24 399
<b>Ökning i procent</b>	<b>2,2%</b>	<b>3,0%</b>	<b>3,0%</b>	<b>3,0%</b>

Brandförsvaret tar från och med 2015 över tillståndsgivningen enligt lagen om brandfarliga och explosiva varor och får därmed en ökad intäkt på cirka 1 000 tkr. Tas hänsyn till den ökade intäkten täcker brandförsvarets sammanlagda ekonomiska utrymme den förväntade löne- och prisökningen 2015 och 2016. För 2017 och 2018 är det en något mindre uppräknings av kommunbidraget än löne- och prisökningar.



Under planperioden bedöms nya brandstationer i Gimo, Tierp och Almunge färdigställas och där ersätta de befintliga brandstationerna. Brandförsvaret behöver för dessa nybyggnationer få utökat kommunbidrag med de hyresökningar de nya stationerna eventuellt medför.

## 5. EFFEKTMÅL OCH INDIKATORER

Effektmålen som berör kärnverksamheten är hämtade direkt från handlingsprogrammet, och är desamma som säkerhetsmålen där. De beskriver det eftersträvade tillståndet eller effekten som ska uppnås genom alla aktiviteter som genomförs. Dessa effektmål har varit desamma sedan 2012, och indikatorerna har så långt möjligt behållits över tid.

Effektmålens syfte är också att bidra till att uppnå målsättningen i IVE för området skydd mot olyckor:

### Skydd mot olyckor

Att stärka den enskildes förmåga att undvika och hantera olyckor är avgörande för att skapa trygghet och är en central del i kommunens arbete med skydd mot olyckor. Kommunens kapacitet att undsätta den drabbade och lindra skador till följd av olyckor är god och likvärdig i hela kommunen. Räddningstjänstens förmåga utvecklas främst genom utökad samverkan.

- Uppsala kommuns *Inriktning Verksamhet Ekonomi 2015-2018*

Utöver dessa finns effektmål som handlar om intern effektivitet och verksamhetsutveckling. Dessa utgår från inriktningar i IVE och Uppsala kommuns policier.

### 5.1 Effektmål från handlingsprogrammet

#### 1. Tierps, Uppsala och Östhammar är trygga och säkra kommuner där samhällsrisker och kriser hanteras.

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
Kommunernas förmåga till krishantering ska vara god. <sup>1</sup>	Ska uppnås	Ska uppnås	Ska uppnås	Ska uppnås

<sup>1</sup> Källa: SKL:s publikation Öppna jämförelser – Trygghet och säkerhet 2013, A9 & A10

#### 2. Samverkan mellan olika samhällsaktörer bidrar till att stärka den samlade förmågan till krishantering före, under och efter kriser.

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
Alla uttryckande medarbetare kan larmas för livräddande sjukvårdsinsatser. <sup>1</sup>	95%	95%	100 %	100 %
Andel 2013: 68%				
Andel 2012: 68 %.				

Alla befäl i ledningsnivå 2-5 ska årligen delta i samverkansövningar. <sup>2</sup>	90 %	100 %	100 %	100 %
Andel 2013: 80%				
Andel 2012: 90 %				
Gränslös samverkan kring räddningstjänst ska tillämpas fullt ut. <sup>3</sup>	100 %	100 %	100 %	100 %
Andel 2013: 20%.				

<sup>1</sup> Källa: Brandförsvarets IT-system Core

<sup>2</sup> Källa: Brandförsvarets IT-system Core

<sup>3</sup> Källa: Följs upp genom intern kontroll gentemot våra angränsande räddningstjänster; Gästrike Räddningstjänst, Norrtälje räddningstjänst, Brandkåren Attunda, Räddningstjänsten Enköping-Håbo och Räddningstjänsten Sala-Heby, där varje angränsande organisation antas representera 20% av möjlig samverkan. Idag har avtal med alla angränsande räddningstjänster nytecknats.

### 3. Den enskilde har förmåga och vilja att ta ansvar för sitt brandskydd.

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
Andelen utvecklade bränder minskar <sup>1</sup>				
Antal 2013: 130 st	< 100 st	< 95 st	< 90 st	< 85 st
Antal 2012: 100 st				
Antal 2011: 111 st.				
Tillgängligheten till och kvaliteten på information ska öka kontinuerligt				
Indikator 2012: –				
Andelen fungerande brandvarnare och släckutrustning i bostäder ska öka. <sup>2</sup>				
<b>Uppsala</b>				
Släckutrustning 78%		78 %		
Brandvarnare 96%		96 %		
<b>Tierp</b>				
Släckutrustning 88%		88 %		
Brandvarnare 95%		95 %		
<b>Östhammar</b>				
Släckutrustning 86%		86 %		
Brandvarnare 97%		97 %		

<sup>1</sup> Källa: Myndighetens för samhällsskydd och beredskap nationella databas IDA.

<sup>2</sup> **Källa:** Myndighetens för samhällsskydd och beredskap enkätundersökning om Trygghet och säkerhet. Vår egen uppföljning via sotarnas hembesök ger dock lägre siffror: Tierp 88%, Uppsala 82% och Östhammar 78%.

#### 4. Skyddet mot brand för särskilt utsatta grupper ska vara starkt.

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
Fortsätter äldreprojektets arbete i alla medlemskommuner?	Ja	Ja	Ja	Ja
Utbildas vård- och omsorgspersonal i brandskydd i fortsatt god omfattning?	Ja	Ja	Ja	Ja

#### 5. Antalet bostadsbränder minskar årligen.

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
Antal 2013: 145 st				
Antal 2012: 137 st	< 130 st	< 125 st	< 120 st	< 115 st
Antal 2011: 142 st <sup>1</sup>				

<sup>1</sup> Källa: Myndighetens för samhällsskydd och beredskap nationella databas IDA

#### 6. Antalet anlagda bränder minskar årligen.

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
Antal 2013: 185 st				
Antal 2012: 107 st	< 110 st	< 100 st	< 90 st	< 80 st
Antal 2011: 117 st. <sup>1</sup>				

<sup>1</sup> Källa: Brandförsvarets IT-system Core/Blueplot. Prognosen för 2014 är 185 bränder. Även om det två år i rad alltså är kraftigt ökade antal bränder jämfört med tidigare vill brandförsvaret inte se detta som ett normalläge utan bibehåller ambitionen.

**Olyckor som inträffar i de områden där snabba räddningsinsatser inte kan påräknas hanteras till stor del av den enskilde.**

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
Antalet insatser där insattstiden överstiger 20 minuter för första enhet ska minska. <sup>1</sup> Antal 2013: 85 st Antal 2012: 107 st.	< 100 st	< 90 st	< 85 st	< 80 st
Boende i områden där insattstiden i normalfallet överstiger 20 minuter för första enhet ska vart fjärde år nås av personliga informationsbesök med brandskyddsinformation. <sup>2</sup> Andel 2013: 25% Andel 2012: 0 %.	50 %	75 %	100 %	100 %

<sup>1</sup> Källa: : Myndighetens för samhällsskydd och beredskap nationella databas IDA.

<sup>2</sup> Källa: Brandförsvarets IT-system Core, områden definierade 2012-12-31.

#### **7. Tillgängligheten till och effektiviteten av räddningsinsatser är god.**

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
Responstiden till utförda räddningsinsatser ska minska kontinuerligt. <sup>1</sup>				
<b>Tierp</b> 2013: 13:45 min. 2011: 13:08 min	< 12:30	< 12:00	< 11:45	< 11:30
<b>Uppsala</b> 2013:10:01 min. 2011: 9:33 min	< 9:00	< 8:30	< 8:15	< 8:00
<b>Östhammar</b> 2013: 13:55 min. 2011: 12:02 min	< 11:30	< 11:00	< 10:45	< 10:30
En brand ska inte bli mer omfattande än vid första räddningsenhets framkomst. <sup>2</sup> Kvot 2013: 2,15 Kvot 2011: 2,05.	1,9	1,8	1,75	1,7

<sup>1</sup> Källa: Brandförsvarets IT-system Core.

<sup>2</sup> Källa: Brandförsvarets IT-system Core. Kvoten beräknas på antal bränder som lämnat startföremålet vid insatsens slut, jämfört med vid framkomst.

## 4.2 Effektmål för intern effektivitet och verksamhetsutveckling

### 1. Ekonomi i balans

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
--------------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Resultat 2013: + 500 tkr + 500 tkr + 500 tkr + 500 tkr

### 2. Det är lätt för medborgarna att ta del av brandförsvarets verksamhet och få information om och svar på frågor om brandförsvaret verksamhetsområde genom digitala tjänster.

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
--------------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Antal 2013: 3 st 4 st 5 st 5 st 6 st

### 3. En god kvalitet vid räddningsinsatser genom brukaruppföljning.

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
--------------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Antal enkätsvar från personer som varit med om en olycka som föranlett en räddningsinsats. >50 st >100 st >200 st >300 st

Antal 2013:

### 4. Medarbetarna upplever att de är medskapande och delaktiga

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
--------------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

NMI 2012: 61<sup>1</sup> 67 69

Kommunmedel: 64

<sup>1</sup> Uppsala kommuns medarbetarundersökning

Antalet förslag per medarbetare ökar årligen.  
Antal 2012: 0,8 st<sup>2</sup>

## 5. En ökad jämställdhet

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
--------------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Antal anställda kvinnor ska öka.

Antal 2012: 10

Antal kvinnor i arbetsledande position ska öka.

Andel 2012: 0,4 %<sup>3</sup>

## 6. Fortsatt låg sjukfrånvaro

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
--------------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Antal sjukdagar per medarbetare  
Antal 2012: ~3,7<sup>4</sup>

	3,25	3	2,9	2,8
--	------	---	-----	-----

## 7. Medarbetarna vid brandförsvaret ska känna sig trygga i sin arbetsmiljö.

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
--------------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Ett litet antal arbetsskador.  
Antal 2012: 8 st<sup>5</sup>

	6	4	2	2
--	---	---	---	---

<sup>2</sup> Brandförsvarets IT-system C2, inlämnade/person

<sup>3</sup> Här räknas kvinnor i arbetsledande operativ ställning med, såsom vakthavande brandingenjör och styrkeledare RiB.

<sup>4</sup> Uppsala kommuns lönesystem Heroma

<sup>5</sup> Brandförsvarets IT-system C2

Ett högt antal rapporterade tillbud. Antal 2012: 8 st <sup>6</sup>	15	20	25	30
---	----	----	----	----

#### 8. Tillsynsförrättarna uppfattas som kompetenta, effektiva och serviceinriktade

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
NKI 2012: 79 <sup>7</sup>	>80	>83	>85	>87

Ranking 2012: 90 <sup>8</sup>	<80	<60	<50	<45
-------------------------------	-----	-----	-----	-----

#### 9. Kommuninvånarna ska få en snabb handläggning vid tillsyn.

<i>Indikator/Mätetal/Utgångsläge</i>	<b>Plan 2015</b>	<b>Plan 2016</b>	<b>Plan 2017</b>	<b>Plan 2018</b>
Genomsnittlig handläggningstid, tid från tillsyn till utskick av protokoll till berörda.	<7 d	<7 d	<7 d	<7 d

Tid 2012: <7 dagar

<sup>6</sup> Brandförsvarets IT-system C2

<sup>7</sup> NKI enligt mätning genomförd åt Stockholm Business Alliance

<sup>8</sup> Svenskt Näringslivs ranking



## 6. STRATEGIER

För att uppnå de olika målen tillämpar brandförsvaret ett antal strategier.

- Vi strävar efter att minimera tiden från att ett hjälpbehov uppstår tills första hjälpresurs är på plats.
- Vi strävar efter ökade kontakter med unga människor, särskilt i områden med social problematik och/eller överrepresentation av anlagd brand
- Vi strävar efter att utbilda och informera andra i brandskydd som i sin tur verkar i utsatta människors närhet och kan påverka deras boendemiljö, liksom för att nå ut till grupper på landsbygd och glesbygd med information om brandskydd i hemmet (principen om ”ringar på vattnet”).
- Vi utvecklar förmågan att nå ut med information till allmänheten
- Vi utvecklar verksamheten på övningsfältet med inriktningen att vara kvar på nuvarande plats, men också för möjligheterna att öva ny teknik och taktik.
- Vi strävar att jobba över förvaltnings- och myndighetsgränser för att uppnå samsyn i frågor som berör flera förvaltningar/myndigheter än brandförsvaret.
- Vi strävar efter en utökad kontakt med äldre människor
- Vi säkerställer en god arbetsmiljö genom att utveckla systematiken i vårt arbetsmiljöarbete.
- Vi övar och utbildar oss för att utveckla vår förmåga och våra kunskaper med målet att möta alla utmaningar och möjligheter i samhället.
- För att nå uppsatta mål arbetar brandförsvaret aktivt med intern kontroll som styrmedel.

## 7. AKTIVITETER

På samma sätt som med effektmålen delas aktiviteterna in i sådana som stödjer kärnverksamheten och sådana som handlar om ledning, stöd, styrning, intern effektivitet och verksamhetsutveckling.

Aktiviteterna är inte kopplade till ett specifikt effektmål, eftersom de i flera fall kan stödja flera mål.

### 7.1 Aktiviteter som stödjer kärnverksamheten

Det här är aktiviteter som skapar direkt värde för brukaren, och som utgår från lagstiftning inom området, avtal och reglemente. Aktiviteterna syftar i första hand till att minska sannolikheten för bränder och minska konsekvens av olyckor och bränder.

1. Arbeta för en ökad kontakt med unga människor och utveckla strategier för riktade kommunikationsinsatser.
2. Verka för utveckling och utökning kontakter med skolelever i grundskolan i samarbete med kommunernas grundskolor.
3. Arbeta brett mot anlagd brand, i enlighet med intern projektrapport
4. Utöka kontaktytorna med äldreorganisationer, då äldre är kraftigt överrepresenterade i bränder och olyckor.
5. I samarbete med kommunerna undersöka möjligheten att arbeta mot fallolyckor och för bättre brandskydd i hemmet genom ”fixartjänst”.
6. Genomföra informationsinsatser genom att nyttja olika forum och kanaler samt delta i nationella kampanjer.
7. Genom att utbilda/informera andra aktörer i samhället som kan påverka brandskyddet i hemmiljön åstadkomma en bättre spridning av kunskap och ett mer medvetet agerande hos utsatta grupper.
8. Etablera RiB-informatörer och utveckla information på landsbygd/glesbygd i enlighet med förslag från projekt.
9. Utredda/utvärdera hembesök som metod och i övrigt utveckla räddningsstyrkornas arbete med information och uppsökande verksamhet.
10. Öka mängden utförda tillsyner genom prioritering av tillgängliga resurser
11. Fullfölja radhusprojektet utifrån hur det rättsliga utfallet blir
12. Utredda möjlighet och förutsättningar att överta brandskyddskontroll i egen regi.

13. Utveckla alarmeringsfunktionen till en mer flexibel funktion med fokus på snabbast möjliga hjälp.
14. Utveckla en strategi för förmåga till sjöss.
15. Utveckla beskrivningen av *operativ förmåga*; delvis i samband med nytt handlingsprogram.
16. Utveckla kvalitetssäkringsprocesser för operativ personal baserade på förmågebedömning och inte tidsåtgång, samt tydliggöra bedömningsansvar.
17. I väntan på utvecklade kvalitetssäkringsprocesser fortsätta att öva uttryckningspersonal för att upprätthålla kompetenskrav enligt *Målplan för utbildning och övning vid Uppsala brandförsvaret*.  
Planerad övningstid (tills annat bestäms) är:
  - Heltidsbrandmän och –befäl nivå 1: 150 tim
  - Befäl nivå 2-5 70 tim
  - RIB: minst 65 tim
18. Följa upp och fortsätta utveckla ett effektivt samarbete med de räddningstjänstorganisationer brandförsvaret har samverkansavtal med.
19. Fortsätta utveckla av larm och ledning tillsammans med SSRC och de andra räddningstjänsterna i regionen.
20. Utveckla stabsmetodik och ledningsförmåga i samverkan med räddningstjänster i regionen, också med avseende på mediehantering och kriskommunikation.
21. Utredda förutsättningar för att starta upp IVPR-verksamhet med i första hand vaktbolag.
22. Utredda hur brandförsvaret kan bidra i arbetet med suicidprevention.
23. På olika sätt arbeta för en minskad tid till första hjälp på plats hos den hjälpsökande.
24. Följa upp och påverka våra avtalsparter till att minska svarstider och larmhanteringstider.
25. Genomföra en omstrukturering av automatlarmshanteringen, enligt RÄN beslut.
26. Systematiskt utvärdera alla insatser som kräver aktiva åtgärder. Erfarenheter som bör spridas ska dokumenteras och spridas i en erfarenhetsbank. Metoden AAR ska i första hand användas.

## 7.2 Aktiviteter som stödjer intern effektivitet och verksamhetsutveckling

Dessa aktiviteter handlar om att styra, utveckla och stödja verksamheten. Aktiviteterna här syftar till att bedriva en effektiv och ändamålsenlig verksamhet.

1. Åstadkomma närmande mellan politik, kommunledning och förvaltningsledning genom ökad delaktighet och tydligare kopplingar mellan politiska mål och förvaltningens aktiviteter.
2. Ett nytt handlingsprogram ska tas fram enligt särskilt projektdirektiv, och lämnas för beslut till kommunernas fullmäktigeförsamlingar.
3. En översyn av brandförsvarets verksamhetsstyrningsmodell ska göras, mot bakgrund av bland annat nytt handlingsprogram och nya direktiv i IVE.
4. Påbörja en kompetenshöjning inom området jämställdhet och mångfald genom en målmedveten och långsiktig satsning för hela organisationen.
5. En översyn och åtgärder i syfte att resurseffektivisera verksamhetsplaneringen, bland annat med avseende på arbetsschema och semesterplan ska göras.
6. Utveckla och dokumentera arbetsflöden och ansvar för att minska personberoendet.
7. Öka digitalisering och minska felkällor och manuell hantering.
8. Utveckla det förvaltningsinterna samarbetet.
9. Förbättra samverkan mellan kommunala förvaltningar och staber inom samhällsbyggnad, kommunikation och kriskommunikation.
10. Verka för ett utökat samarbete mellan blåljusmyndigheter, t ex genom samlokalisering och utvecklad kommunikationsplan. Även utveckla samarbete med andra räddnings- och krisaktörer, t ex Försvarmakten.
11. Ta ett helhetsgrepp kring webbplats, sociala medier, klarspråk m.m.
12. Utveckla en mediestrategi.
13. Utveckla en strategi kring fastigheter med avseende på arbetsmiljö, ambitionsnivå m.m., bl a i syfte att ge underlag till framtida om-/ny-/tillbyggnationer.
14. Utveckla rekryteringsrutinerna för RiB-personal.
15. Se över rekryteringsförutsättningarna av brandinspektörer/tillsynsförrättare.
16. Se över kompetensprofiler för rekrytering av primärt brandmän.

17. Egen hemsida för brandförsvaret.
18. Se över brandförsvarets krisberedskapsplanering och tydliggöra roller och förväntningar för kris.
19. Påbörja kunskapshöjande åtgärder kring friskvård, hälsa och livsstil
20. Göra en översyn av chefsintroduktionen

## 8. POLITISK STYRNING

Räddningsnämnden består av 13 ordinarie ledamöter och lika många ersättare. Ledamöterna fördelas så att 9 kommer från Uppsala och 2 vardera från Tierp respektive Östhammar. Nämnden leder och följer upp den löpande verksamheten. Genom en fastställd delegationsordning avgörs vilka beslut som nämnden ska fatta och vilka som är delegerade till brandchefen och eventuellt vidare.

Ett ägarsamråd sammanträder minst årligen. Ägarsamrådet består av kommunstyrelsernas presidier och de ger bland annat de långsiktiga ekonomiska förutsättningarna och diskuterar nämndens uppdrag.

### 8.1 Avtal och reglemente

Den gemensamma nämndens uppdrag definieras i avtalet mellan kommunerna och nämndens reglemente. Enligt dessa ska nämnden svara för räddningsverksamheten i kommunerna enligt lagen (2003:778) om skydd mot olyckor. Samordningsansvaret för kommunernas arbete med skydd mot olyckor ligger dock kvar i respektive kommun.

Utöver detta ska nämnden svara för tillståndsgivning och tillsyn enligt lagen (2010:1011) om brandfarliga och explosiva varor. I tillämpliga delar svarar nämnden också för att förebygga och begränsa skadorna av allvarliga kemikalieolyckor.

Inom sitt kompetensområde ska dessutom nämnden stödja andra nämnder i kommunerna inom främst:

- lagen (2006:544) om kommuners och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap,
- plan- och bygglagen (2010:900), samt
- i frågor som kommunerna i övrigt efterfrågar.

Slutligen ska nämnden inom ramen för sitt uppdrag verka för att skapa trygghet i samhället.

Efter särskild överenskommelse kan kommunerna lämna specifika uppdrag till den gemensamma nämnden beträffande beredskaps- och säkerhetsarbete.

### 8.2 Handlingsprogram

Enligt lag om skydd mot olyckor ska varje kommun ha ett handlingsprogram för förebyggande brandskydd och ett för räddningstjänst. Handlingsprogrammet är fyraårigt och ett nytt program ska fastställas varje mandatperiod.

I handlingsprogrammet anges bland annat vilka säkerhetsmål man ska uppnå under perioden. Dessutom ska räddningstjänstens förmåga beskrivas.

Tierp, Uppsala och Östhammars kommuner har fastställt ett handlingsprogram för Uppsala brandförsvaret för perioden 2012-2015. Säkerhetsmålen där återfinns som effektmål i verksamhetsplanen kap 5.

Ett nytt handlingsprogram ska fastställas i december 2015 för perioden 2016-2019.

## **9. UPPFÖLJNING OCH RAPPORTERING**

Uppföljning av brandförsvarets verksamhet och ekonomi sker vid delårsuppföljningar och årsbokslut. Delårsuppföljningarna är per april och per augusti och innehåller en verksamhetsuppföljning, ekonomiskt bokslut och en helårsprognos. Årsbokslut är per december och innehåller en verksamhetsuppföljning och ekonomiskt bokslut.

Förutom dessa uppföljningar görs ekonomiska månadsuppföljningar februari till december.

Rapporteringen sker till kommunstyrelserna i Tierps, Uppsala och Östhammars kommuner.