



# Verksamhetsplan 2024



Fastställd av: *Direktionen, Dnr 2023-001876*

Fastställd datum: 2023-09-28

Dokumenttyp: Verksamhetsplan 2024

Dokumentet gäller från och med: 2024-01-01

Giltighetstid: Tillsvidare

Reviderad:

Tidpunkt för aktualitetsprövning:

Dokumentansvarig: Stabschef

Andra tillhörande dokument: Budget 2024, Internkontrollplan 2024



## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Räddningstjänsten Skaraborgs uppdrag.....	1
1.2	Vision och målbild .....	1
1.2.1	Målbild.....	1
2	Direktionens inriktning med långsiktiga prioriteringar .....	1
3	Vår verksamhet .....	2
3.1	Stab/admin .....	2
3.2	Avdelning Skydd mot olyckor .....	2
3.3	Avdelning Larm och ledning .....	2
3.4	Avdelning Drift- och utbildning .....	3
3.5	Avdelning RiB/Värn .....	3
3.6	Organisationsstruktur.....	3
4	Arbetsmiljö och medarbetare .....	4
4.1	Medarbetarskapet.....	4
4.2	Jämställdhet och mångfald.....	5
4.2.1	Målbilder för jämställdhet och mångfald.....	5
4.3	Kompetensförsörjning.....	7
5	Styrmodell inom Räddningstjänsten Skaraborg.....	7
6	Verksamhetsmål och aktiviteter .....	8
7	Ekonomi.....	11
7.1	Finansiella mål.....	11
7.2	Ekonomiska utmaningar.....	11
7.3	Budget 2024 .....	12
7.4	Investeringsbudget 2024.....	12
7.5	Medlemsbidrag och finansiering.....	12
8	Internkontroll .....	13

# 1 Inledning

Räddningstjänsten Skaraborg (RS) är ett kommunalförbund för operativ räddningstjänst och förebyggande åtgärder mot brand i medlemskommunerna; Skövde, Lidköping, Mariestad, Vara, Tibro, Töreboda, Hjo, Karlsborg, Essunga, Grästorp och Gullspång.

## 1.1 Räddningstjänsten Skaraborgs uppdrag

Räddningstjänsten Skaraborgs uppdrag är att, i medlemskommunerna, bedriva operativ räddningstjänst, ansvara för att åtgärder vidtas så att bränder och skador till följd av bränder förebyggs, ansvara för rengöring (sotning) och brandskyddskontroll, vara lokal tillstånds- och tillsynsmyndighet för brandfarliga och explosiva varor samt utbilda våra medlemskommuners medarbetare i hur man hanterar och agerar vid brand. I de fyra västra kommunerna bedriva trygghetscentralen som hanterar trygghetslarm m.m. för de fyra kommunerna.

## 1.2 Vision och målbild

Vår vision beskriver vad vi långsiktigt vill uppnå med vår verksamhet och är ett riktmärke för vart vi vill i samhället. Räddningstjänsten Skaraborgs vision är *Ingen ska omkomma eller allvarligt skadas till följd av brand eller andra olyckor*. För att nå vår vision har vi tagit fram en målbild för hur vi ska arbeta och agera för att nå visionen.

### 1.2.1 Målbild

Räddningstjänsten Skaraborg ska över tid verka för att förhindra och begränsa olyckor, förbereda och genomföra räddningsinsatser, vidta åtgärder efter olyckor och medverka till samhällets krishantering i syfte att skapa trygghet, säkerhet och omtanke för allmänheten.

Vårt dagliga arbete präglas av ett personligt engagemang och en vilja att ständigt förbättra och utveckla vårt uppträdande och uppdrag, vi ska skapa en lärande organisation där förståelsen för uppgiftens innebörd är central för samtliga medarbetare.

Verksamheten ska både internt och externt bygga på en öppenhet och ett gott personligt uppträdande från den enskilde, så att vi kan förvalta och utveckla förtroendet för vårt uppdrag

# 2 Direktionens inriktning med långsiktiga prioriteringar

Direktionens inriktning för verksamhetsåret 2024 är att skapa förutsättningar, genom att både ge stöd och fatta beslut i de frågor och områden som krävs, att stärka och utveckla förbundet för att möta de krav och förväntningar som ställs på organisationen. Inriktningen nås genom de fastställda långsiktiga prioriteringarna som är att:

- räddningstjänsten Skaraborg ska följa samhällsutvecklingen, vara modern och effektiv för att bibehålla ett högt förtroende hos allmänheten.
- räddningstjänsten Skaraborg ska arbeta med framtagna mål och aktiviteter enligt aktuell verksamhetsplan, med särskilt fokus på de områden Myndigheten för samhällsskydd och beredskap pekar ut.
- ambitionsnivå gällande verksamhetsmål och budget ska korrelera med varandra så att rätt förutsättningar för budget i balans föreligger.

- räddningstjänsten Skaraborg ska fortsätta utveckla utbildnings- och övningsverksamheten med koncentration till övningsfältet Hasslum, där andra krisberedskapsaktörer enskilt eller i samverkan också ska beredas möjlighet att hyra in sig.
- fortsätta att utveckla Trygghetscentralen med tydligt fokus på kunderna/brukarna genom att leverera hög kvalitet och optimal service som bidrar till både den enskildes faktiska och upplevda trygghet.
- direktionen stödjer Räddningstjänsten Skaraborgs delaktighet och samverkan inom Räddsam VG.
- räddningstjänsten Skaraborg ska fortsätta utveckla samverkan med medlemskommunerna samt alla övriga aktuella parter för att ge medlemskommunernas invånare och alla som vistas där ett så gott skydd mot olyckor som möjligt.

### **3 Vår verksamhet**

Räddningstjänstens verksamhet är uppdelad i fyra huvudsakliga verksamhetsområden, avdelning skydd mot olyckor, avdelning larm och ledning, avdelning drift och utbildning, avdelning RiB och värn. Utöver detta finns stab/admin som skall stödja alla avdelningar administrativt. Den verksamhet som bedrivs ska också kunna bedrivas vid ex. höjd beredskap.

#### **3.1 Stab/admin**

Stab/admin leds av stabschefen och utgör stödfunktion till förbundets ledningsgrupp tillsammans med avdelningar och enheter gällande ekonomifunktion, HR-kompetens, förbundssekreterare/kommunikatör, förvaltningsadministration och personaladministration. HR-kompetens tillgodoses genom ett samarbetsavtal med Skövde kommun om HR-partner med omfattning 50% av en årsarbetskraft.

#### **3.2 Avdelning Skydd mot olyckor**

Avdelning skydd mot olyckor ansvarar för delar av organisationens arbete före under och efter en olycka. Bland annat hanteras myndighetsutövning, skadeavhjälpande verksamhet, remisshantering, information och rådgivning samt olycksutredning inom avdelningen. Utöver detta har avdelningens medarbetare uppdrag inom hela organisationen med syftet att vi tillsammans ska uppnå våra gemensamma mål som bidrar till en väl fungerande organisation och ökad trygghet i samhället.

Avdelningen består av fyra enheter; enhet samhällsskydd, enhet heltid väst, enhet heltid öst och enhet heltid norr, med totalt 104 heltidstjänster. Enhet samhällsskydd hanterar förbundets myndighetsutövning (tillsyn, tillstånd, brandskyddskontroll), information och rådgivning till allmänheten, remisshantering och olycksundersökning. Flera av enhetens medarbetare har utöver sin ordinarie tjänst också beredskapstjänst som befäl i förbundets ledningssystem. Enheterna heltid öst, väst och norr hanterar den skadeavhjälpande verksamheten i Skövde, Lidköping respektive Mariestad samt är en del i arbete med information till allmänheten. Enhet heltid öst upprätthåller också en nationell kemresurs åt Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB.

#### **3.3 Avdelning Larm och ledning**

Avdelning Larm och Ledning består av enheterna Trygghetscentral samt Ledningscentral. Trygghetscentralen, som återfinns på brandstationen i Lidköping, hanterar trygghetslarm,

inbrottslarm, automatiska brandlarm, felanmälningar samt en del kameraövervakning och digitala tillsyner av brukare. Trygghetscentralen bemannas av minst två larmoperatörer dygnet runt.

Till enhet Trygghetscentral hör också en servicefunktion som benämns Fixarbrandis. Denna tjänst gäller endast Lidköpings kommun och kan avropas av äldre eller funktionsnedsatta för att exempelvis byta glödlampor och gardiner. Vid besök i hemmet kan också göras en kontroll om det finns ett acceptabelt brandskydd. Syftet med funktionen är att minska fallolyckor samt öka brandsäkerheten i egna hemmet. Funktionen bemannas av två medarbetare som också stöttar Trygghetscentralen med exempelvis montering av larm och lås.

Ledningscentralen är belägen på brandstationen i Skövde och hanterar organisationens räddningsledningssystem. Ledningscentralen är bemannad dygnet runt av ett vakthavande befäl och vardagar dagtid även av ett Larm- och ledningsbefäl. Ledningscentralen hanterar i normalfallet den övergripande ledningen för räddningsledningssystemet.

### **3.4 Avdelning Drift- och utbildning**

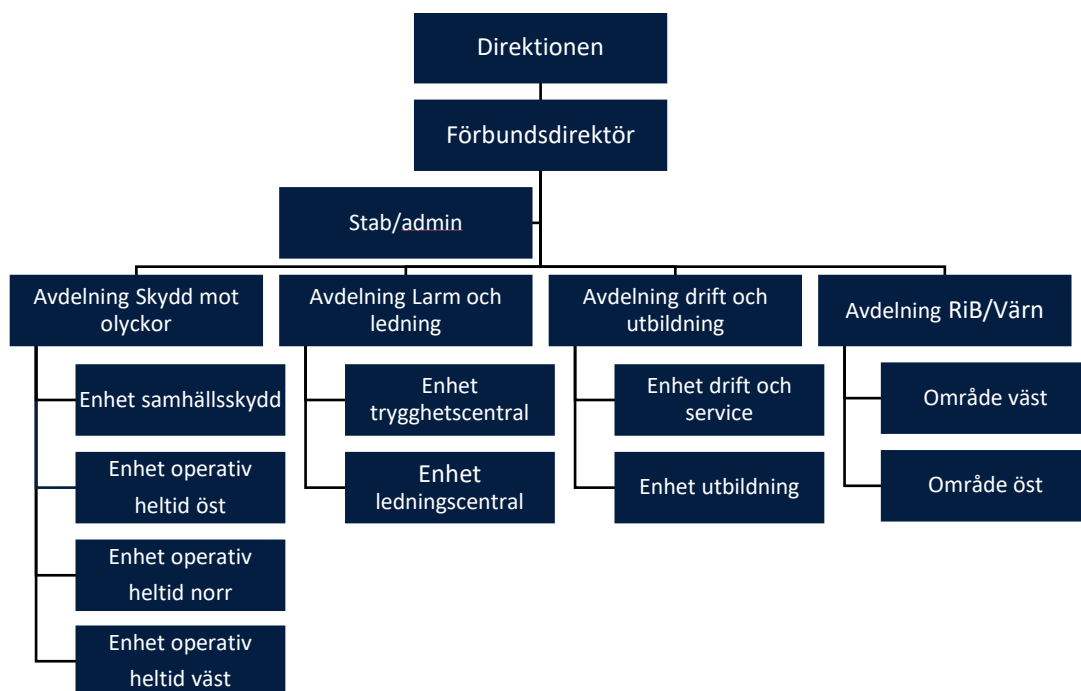
Avdelning Drift och utbildning är uppdelad i två enheter som i huvudsak arbetar med drift, underhåll och kontroller av förbundets fordon och materiel samt den interna och externa utbildnings- och övningsverksamheten. Driftenheten har även ett skötselansvar för förbundets 18 brandstationer avseende teknisk utrustning och övriga inventarier. Driftenheten stödjer även utryckningsverksamheten vid större och mer tidskrävande insatser med akuta reparationer, förplägnad och annan service som behövs. Driftenheten finns lokaliserad på förbundets heltidsstationer. Utbildningsenheten planerar, arrangerar och genomför internutbildning för förbundets ca 550 anställda. I uppdraget ingår även att samordna extern brandskyddsutbildning för medlemskommunernas personal. Förbundet har till sitt förfogande tre övningsplatser för bedrivandet av intern och extern övning och utbildning varav Hasslum i Skövde är navet i förbundets utbildningsorganisation. Andra externa intressenter som övar på övningsfältet i Hasslum är andra räddningstjänstorganisationer, Försvarsmakten, frivilligorganisationer och polismyndigheten.

### **3.5 Avdelning RiB/Värn**

Till avdelningen hör räddningstjänstpersonal i beredskap (Brandman RiB) med en anspänningstid på vanligtvis 5 minuter samt räddningsvärnspersonal med frivillig inställelse. Vid olycka larmas personal via personsökare för inställelse på brandstationen. Avdelningen RiB och Värn är geografiskt indelat i område öst och område väst.

### **3.6 Organisationsstruktur**

Räddningstjänsten Skaraborg leds av en direktion bestående av politiker från de i förbundet ingående kommunerna. Organisationen leds på tjänstemannanivå av förbundsdirektören. Inom organisationen finns fyra avdelningar och verksamhetsstöd. Under avdelningsnivån finns ytterligare nivåer efter behov, ex. enheter. Räddningschef och Stf. räddningschef har tillika en linjeförhållning i organisationen.



Figur 1: Organisationsstruktur RS.

## 4 Arbetsmiljö och medarbetare

Det systematiska arbetsmiljöarbetet hos Räddningstjänsten Skaraborg (RS) ska präglas av tydlighet, delaktighet och samverkan samt vara väl integrerat i det dagliga arbetet. RS ska uppfattas som en rättvis och transparent organisation genom att regler och värderingar omfattar alla och ingen särbehandlas. Medarbetarna ges möjlighet att vara informerade om händelser i organisationen som är av betydelse för dem.

Ledarskapet inom RS ska präglas av ett närvarande, tillitsfullt, tydligt och engagerat ledarskap. Ledare ska vara goda kommunikatörer, möjliggöra utveckling och lärande samt stå för en tydlighet gällande krav och förväntningar.

RS medarbetare ska känna att de har rätt kompetens för att kunna göra ett bra jobb i sina olika funktioner samt att de är delaktiga och har möjlighet att påverka beslut. Alla nyanställda ska genomgå ett fastställt introduktionsprogram som tydliggör verksamhetens mål, syfte och arbetsinnehåll. Alla medarbetare ska också erbjudas årliga medarbetarsamtal där individuella mål dokumenteras och följs upp.

Vi ska kontinuerligt arbeta med den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön genom att använda ett flexibelt systemstöd som regelbundet kan respondera på hur medarbetare mår, trivs och uppfattar sin arbetsmiljösituation. Så många som möjligt av RS medarbetare ska ha en god självupplevd hälsa.

Alla chefer ska ha kunskap om hur man förebygger hög arbetsbelastning och kränkande särbehandling på arbetsplatsen. RS ska ha ett väl fungerande rehabiliteringsarbete för såväl kort- som långtidssjukfrånvaro.

### 4.1 Medarbetarskapet

Medarbetarskapet innebär ett ansvar och bygger på vår gemensamma vision. Alla vi som arbetar inom organisationen är medarbetare och vårt arbete är till för medborgarna i våra medlemskommuner.

Avgörande faktorer för hur resultatet av vårt gemensamma arbete blir är bland annat vårt engagemang, vår kompetens, våra arbets sätt, hur vi möter olika situationer och vår tillit till andra.

De medarbetare som har ett chefsuppdrag har ett ansvar att vara organisationens företrädare och leda verksamheten mot organisationens vision och uppsatta mål. Inom Räddningstjänsten Skaraborg har vi en positiv grundsyn med stark tilltro till verksamheten, oss själva, våra arbetskamrater, arbetsgrupper och chefer.

Delaktighet, ansvar och inflytande är viktiga delar i vår organisation och i vårt arbete. Vi har gemensamma värderingar som vi förhåller oss till och vill ha arbetsplatser där medarbetare kan vara med och påverka sina arbetsförhållanden. Som medarbetare ska du känna engagemang och stolthet över det arbete vi bedriver. Du ska också kunna vara aktivt och kreativ i ett arbete som du och medborgarna upplever som viktigt och av hög kvalitet.

## 4.2 Jämställdhet och mångfald<sup>1</sup>

Jämställdhet och mångfald handlar om att vi ska se och respektera varje individ samtidigt som vi skapar en inkluderande arbetsmiljö och kultur. Det arbete som bedrivs inom organisationen, oavsett om det handlar om räddningsinsatser, förebyggande arbete eller annat arbete, får bättre förutsättningar med en arbetsmiljö där medarbetare trivs. Räddningstjänsten har redan idag konstaterat svårigheter i att rekrytera och attrahera olika kompetenser. Ett aktivt arbete med jämställdhet och mångfald breddar rekryteringsbasen, vilket är en förutsättning för att vi ska ha de medarbetare vi behöver i framtiden. Ett aktivt arbete med jämställdhet och mångfald bidrar också till att befintliga medarbetare vill stanna kvar hos oss och mår bra. Räddningstjänsten ska vara en organisation som kännetecknas av att välkomna olikheter och tillvarata olika perspektiv både idag och i framtiden.

### 4.2.1 Målbilder för jämställdhet och mångfald

Räddningstjänsten har valt att implementera, applicerbara delar av, Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps (MSB) nationella målbilder för jämställdhet och mångfald även på lokal nivå. En förutsättning för att målbilderna ska uppnås nationellt är att vi uppnår dem lokalt.

#### Målbild för jämställdhet och mångfald

<b>Målbild 1</b>	<i>Arbetsmiljön och utbildningsmiljön är inkluderande och det råder aktiv nolltolerans mot diskriminering och kränkningar.</i>
<b>Bakgrund</b>	För att skapa en arbetsplats som både attraherar och behåller personal och därmed en hållbar personalförsörjning krävs ett jämställt och jämlikt förhållningssätt samt ett tydligt ledarskap.  Räddningstjänstens arbete kopplat till utbildningsmiljön mot diskriminering och kränkningar ska möjliggöra för medarbetare och studerande att arbeta i en god miljö som välkomnar och tillvaratar olikheter.

<sup>1</sup> Inriktning för ökad jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten 2030 med tillhörande handlingsplan, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB), MSB 1863, november 2021.

	Diskriminering och kränkningar står i direkt motsats till en inkluderande arbetsmiljö, och att missgynna personer på grund av exempelvis kön, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning är förbjudet enligt Diskrimineringslagen.
<b>Aktiviteter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Räddningstjänsten ska stödja nätverk som tillvaratar erfarenheter och kan bidra till att skapa en positiv, utvecklande och hållbar arbetsmiljö som attraherar alla och ger förutsättningar för alla att utvecklas.</li> <li>– Förbundets chefer, på alla nivåer, ska ges utbildning inom områden som exempelvis inkludering, diskriminering, mångfald, jämställdhet, kränkande särbehandling, med mera och därigenom öka medvetenheten om normer och bemötande samt om likabehandling bland medarbetarna.</li> <li>– I förbundets olika mötesforum ska kontinuerligt föras diskussioner och genomföras övningar för att främja utvecklande resonemang som stärker och utvecklar kunskap och medvetenhet inom detta område.</li> <li>– Räddningstjänstens årsuppföljning ska utvecklas med frågor om andelen kvinnor och män på olika positioner inom organisationen, och även med frågor som rör andra aspekter av mångfald än kvantitativ jämställdhet.</li> </ul>

## Målbild för jämställdhet och mångfald

<b>Målbild 2</b>	<i>Räddningstjänstens rekryteringsunderlag speglar samhället, mångfald är en naturlig del i att bedriva verksamheten.</i>
<b>Bakgrund</b>	<p>Räddningstjänsten behöver rekrytera från hela samhället. En förutsättning för att kunna rekrytera och behålla den kompetens som räddningstjänsten behöver idag och i framtiden är att skapa ett jämställt förhållningssätt i rekrytering och utbildning.</p> <p>Målet är att nå ut till fler målgrupper. En medvetenhet och kunskap om att kommunicera öppet, könsneutralt och inkluderande bidrar till att fler får kunskap om räddningstjänstens viktiga uppdrag i samhället. Detta bidrar i sin tur till att fler människor kan känna sig inkluderade och söker sig till en framtid inom räddningstjänsten.</p>
<b>Aktiviteter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Räddningstjänsten ska bedriva ett aktivt arbete för att i olika sammanhang både skapa och ta tillvara tillfällen att visa upp räddningstjänsten som en attraktiv och intressant arbetsplats.</li> <li>– Räddningstjänsten ska undersöka hur både de som har uppdraget idag och de som har avslutat sin anställning, upplever arbetsmiljön med särskilt fokus på jämställdhet samt analysera och sammanställa resultatet.</li> <li>– Räddningstjänsten ska ta del av nationella målgruppsanalyser för att bland annat få kunskap om; hur underrepresenterade målgrupper kan lockas att söka arbete inom räddningstjänsten samt arbetsgivares attityder till att deras anställda har deltidsuppdrag i räddningstjänsten. Utifrån analyserna ska förslag på åtgärder för att förbättra rekryteringsarbetet och den externa kommunikationen tas fram.</li> </ul>

## Målbild för jämställdhet och mångfald

<b>Målbild 3</b>	<i>Räddningstjänsten levererar en bra och jämlik service till hela befolkningen</i>
------------------	---



<b>Bakgrund</b>	Räddningstjänsten ska tillsammans med övriga aktörer i samhället genom sina insatser bidra till kommunernas uppdrag att skydda människors liv och hälsa samt egendom och miljö. Kunskap och förståelse om befolkningens livsvillkor ger en grund för en räddningstjänst som möter varje individs behov och levererar en effektiv och jämlik service, både i förebyggande och operativt arbete. Detta ökar också förtroendet för räddningstjänsten, vilket skapar förutsättningar för en säkrare och bättre arbetsmiljö.
<b>Aktiviteter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Förbundets chefer, på alla nivåer, ska genomgå utbildningar inom områden som inkludering, diskriminering, mångfald, jämställdhet, kränkande särbehandling, med mera och därigenom öka medvetenheten om normer och bemötande samt om likabehandling bland medarbetarna.</li> <li>– I förbundets olika mötesforum ska kontinuerligt föras diskussioner och genomföras övningar för att främja utvecklande resonemang som stärker och utvecklar kunskap och medvetenhet inom detta område.</li> <li>– Räddningstjänsten ska analysera könsuppdelad statistik och omsätta i praktiska åtgärder i såväl det förebyggande som operativa arbetet.</li> </ul>

### 4.3 Kompetensförsörjning

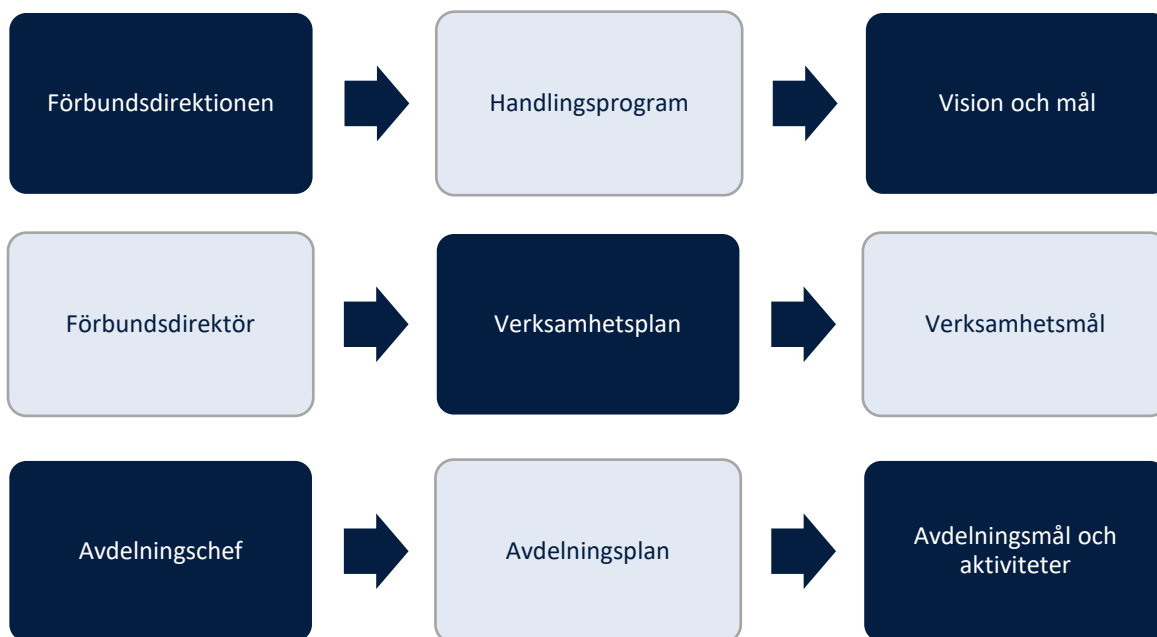
Den mest avgörande faktorn för en organisations framgång och resultat är medarbetarna och deras förmåga att hantera organisationens uppgifter. Kompetensförsörjning innebär både att säkerställa och utveckla denna förmåga hos medarbetarna. Att organisationen kontinuerligt ska ha rätt kompetens för att möta framtida krav och uppgifter är en av de största och kanske viktigaste utmaningarna för organisationen.

Ska förbundet kunna nå de långsiktiga mål som beskrivs i handlingsprogrammet enligt lag om skydd mot olyckor behöver tillgång till rätt kompetens över tid säkerställas. Det är viktigt att förbundet kan locka nya medarbetare med rätt kompetens. Något som är ännu viktigare är att ge bästa möjliga förutsättningar för organisationens befintliga medarbetare att bidra till utvecklingen och prestera.

Det behöver kontinuerligt utvärderas vilka kompetenser som behövs och vilka kompetenser som redan finns inom organisationen. Nya kompetenser kan erhållas antingen genom rekrytering eller genom kompetensutveckling av befintliga medarbetare. Finns det bristkompetenser inom organisationen är det viktigt att dessa identifieras tidigt så att rekrytering eller kompetensutveckling kan ske i god tid för att möta behovet.

## 5 Styrmodell inom Räddningstjänsten Skaraborg

Styrmodellen inom Räddningstjänsten Skaraborg utgår från de krav som ställs i lagstiftning, ex. lag om skydd mot olyckor, på kommuner som genom förbundsordningen är överfört från medlemskommunerna till förbundet. Förbundsdirektionen är ytterst ansvarig för den verksamhet som organisationen bedriver. I handlingsprogrammet beskriver Direktionen bland annat vision och mål för verksamheten. Förbundsdirektören är högst ansvarig tjänsteman och omsätter uppdraget från Direktionen till verksamhet som beskrivs i verksamhetsplanen. De mål som finns i handlingsprogrammet bryts i verksamhetsplanen ner till kortsiktiga verksamhetsmål med tillhörande aktiviteter. Avdelningschefer, och chefer under dessa, ansvarar för att respektive avdelning arbetar mot de verksamhetsmål och genomför de aktiviteter som beskrivits i verksamhetsplanen. Avdelningschefer tar fram avdelningsplaner för sin respektive verksamhet där verksamhetsmål, vid behov bryts ner till avdelningsmål, samt aktiviteter beskrivs som avdelningen ska genomföra för att nå verksamhetsmålen.



## 6 Verksamhetsmål och aktiviteter

För att uppnå de mål (*inriktningsmål*) som direktionen beslutat om i handlingsprogrammet har organisationen tagit fram verksamhetsmål och aktiviteter för det kommande året. Verksamhetsmålen är kortsiktigare än målen i handlingsprogrammet och ska tillsammans med aktiviteterna bidra till att målen i handlingsprogrammet uppnås över tid.

Verksamhetsmål och aktiviteter syftar inte till att hantera organisationens hela uppdrag utan syftar till att hantera enstaka delar i uppdraget som behöver utvecklas specifikt enligt handlingsprogrammet. Det behöver således inte finnas några mål som adresserar "*dagligt arbete*" där inget speciellt utvecklingsbehov föreligger för tillfället.

### Förebygga bränder

<b>Inriktningsmål</b>	<i>Antalet bränder och utvecklade bränder i byggnader per 1 000 invånare ska, i medeltal, minska med minst 10 % under perioden<sup>2</sup>.</i>
<b>Verksamhetsmål</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Räddningstjänsten ska systematiskt arbeta med stärkt brandskydd för riskutsatta individer genom fördjupad samverkan med berörda aktörer i medlemskommunerna ex. vård- och omsorgsförvaltning, osv.</li> <li>– Räddningstjänsten ska stärka kunskapen att förebygga brand och agera vid brand hos invånare i samtliga medlemskommuner.</li> </ul>

<sup>2</sup> Perioden avser en fyraårsperiod där första perioden startar 2022-01-01.

## Förhindra eller begränsa skador

<b>Inriktningsmål</b>	<i>Ingen ska omkomma i brand i byggnad och antalet skadade i brand i byggnad per 1 000 invånare ska, i medeltal, minska med minst 10 % under perioden<sup>2</sup>.</i>
<b>Verksamhetsmål</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Räddningstjänsten ska stärka kunskapen att förebygga brand och agera vid brand hos invånare i samtliga medlemskommuner.</li><li>– Räddningstjänsten ska arbeta för att öka andelen fungerande brandvarnare och annan brandskyddsutrustning i hemmiljö i samtliga medlemskommuner.</li><li>– Räddningstjänsten ska vid räddningstjänsthändelser agera på ett sådant sätt att skadeutfallet minimeras efter räddningstjänstens framkomst.</li></ul>

## Påbörja räddningsinsatser inom godtagbar tid

<b>Inriktningsmål</b>	<i>Räddningstjänsten ska i genomsnitt vara på plats vid en händelse inom 10 minuter för 75 % av händelserna och inom 20 minuter för 95 % av händelserna under perioden<sup>2</sup>.</i>
<b>Verksamhetsmål</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Räddningstjänsten ska utifrån lokala förutsättningar analysera och planera för att minska responstiden till första insats. Samhällets samlade resurser ska beaktas och involveras i den utsträckning det är möjligt.</li><li>– Räddningstjänsten ska utveckla systemledningen i syfte att erhålla en ökad förmåga att leda och genomföra effektiva räddningsinsatser.</li><li>– Fordon och utrustning som används vid räddningstjänsthändelser ska alltid vara tillgängliga och fullt funktionsdugliga.</li></ul>

## Effektiva räddningsinsatser

<b>Inriktningsmål</b>	<i>Räddningstjänstens insatser, gällande bränder och trafikolyckor, ska vara effektiva och kontinuerligt bli effektivare genom att en händelses negativa utveckling ska stoppas eller vändas till en positiv utveckling, i genomsnitt, inom 20 minuter (omställningspunkten) från att räddningstjänsten är framme på plats under perioden<sup>2</sup>.</i>
<b>Verksamhetsmål</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Räddningstjänsten ska utveckla systemledningen med syfte att erhålla en ökad förmåga att leda och genomföra effektiva räddningsinsatser.</li><li>– Räddningstjänsten ska lära sig vad "omställningspunkten" är och hur den kan påverkas för insatser i allmänhet och för insatser gällande bränder och trafikolyckor i synnerhet.</li><li>– Räddningstjänstens operativa resurser ska ständigt ha tillgång till arbetsmetoder, fordon och utrustning som möjliggör effektiva insatser.</li></ul>

## Allmänhetens förmåga till räddningsinsats

<b>Inriktningsmål</b>	<i>Allmänhetens möjlighet att vidta åtgärder vid bränder, som allmänheten upptäcker, ska öka genom att andelen bränder där någon annan än räddningstjänsten, ex. allmänheten, påbörjat insatsen, i medeltal, ska vara minst 45 % under perioden<sup>2</sup>.</i>
<b>Verksamhetsmål</b>	– Räddningstjänsten ska stärka kunskapen att agera vid brand hos invånare i samtliga medlemskommuner.

Det har konstaterats att det inom förbundet finns kommuner där det finns brister i det likvärdiga skyddet mot olyckor. För dessa kommuner har det beskrivits specifika inriktningsmål i handlingsprogrammet. Dessa specifika inriktningsmål har brutits ner till specifika verksamhetsmål.

## Förebygga bränder i Gullspångs kommun

<b>Inriktningsmål</b>	<i>Antalet bränder och utvecklade bränder per 1000 invånare i Gullspångs kommun ska minska under perioden<sup>2</sup> för att hamna under medelvärdet för kommungruppen.</i>
<b>Verksamhetsmål</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Räddningstjänsten ska systematiskt arbeta med stärkt brandskydd för riskutsatta individer genom fördjupad samverkan med berörda aktörer i Gullspångs kommun ex. vård- och omsorgsförvaltning, osv.</li> <li>– Räddningstjänsten ska arbeta för att öka andelen fungerande brandvarnare och annan brandskyddsutrustning i hemmiljö i Gullspångs kommun.</li> <li>– Räddningstjänsten ska stärka kunskapen att förebygga brand och agera vid brand hos invånare i Gullspångs kommun.</li> <li>– Räddningstjänsten ska verka för att minska andelen inträffade och utvecklade bränder i de industrier som är överrepresenterade i statistiken över detta.</li> </ul>

## Förmåga till räddningsinsats i Karlsborgs kommun

<b>Inriktningsmål</b>	<i>Responstiderna i Karlsborgs kommun för alla händelsetyper ska minska under perioden<sup>2</sup> för att hamna under medelvärdet för kommungruppen.</i>
<b>Verksamhetsmål</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Räddningstjänsten ska verka för att genomföra första insats med kort responstid i Karlsborgs kommun.</li> <li>– Räddningstjänsten ska arbeta för att möjliggöra att en livräddande insats med räddningstjänstens höjdfordon kan påbörjas inom 10 minuter från larm för samtliga berörda byggnader i kommunen.</li> </ul>

## Minska antalet dödsbränder i Essunga kommun

<b>Inriktningsmål</b>	<i>Ingen ska omkomma i brand i byggnad i Essunga kommun under perioden<sup>2</sup>.</i>
<b>Verksamhetsmål</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Räddningstjänsten ska stärka kunskapen att förebygga brand och agera vid brand hos invånare i Essunga kommun.</li> <li>– Räddningstjänsten ska arbeta för att öka andelen fungerande brandvarnare och annan brandskyddsutrustning i hemmiljö i Essunga kommun.</li> </ul>

- Räddningstjänsten ska systematiskt arbeta med stärkt brandskydd för riskutsatta individer genom fördjupad samverkan med berörda aktörer i Essunga kommun ex. vård- och omsorgsförvaltning och andra aktörer som har en direkt koppling till målgruppen.

## 7 Ekonomi

I kommunallagen finns ett regelverk för hur kommuner och regioner ska sköta sin ekonomiska förvaltning. Där beskrivs bland annat att kommuner och regioner ska ha en god ekonomisk hushållning i sin egen verksamhet och i verksamhet som bedrivs genom andra juridiska personer. Den goda ekonomiska hushållningen gäller både ur ett finansiellt och ett verksamhetsmässigt perspektiv. Det finns också regler som beskriver det så kallade balanskravet som innebär hur ekonomiska underskott ska beräknas och regleras.

God hushållning handlar om att styra ekonomi och verksamhet både i ett kortare och i ett längre tidsperspektiv. Om kostnaderna i ett längre perspektiv överstiger intäkterna innebär det att kommande generationer får betala för denna överkonsumtion. Normalt sett ska ekonomin visa på ett positivt resultat på en nivå som gör att förmögenheten inte urholkas av inflation eller av för låg självfinansieringsgrad av investeringar.

### 7.1 Finansiella mål

Enligt kommunallagen ska budgeten innehålla finansiella mål som är av betydelse för god ekonomisk hushållning. Förbundets finansiella mål bygger på tre aspekter som är viktiga för att kunna bedöma om förbundet har god ekonomisk hushållning.

Finansiella mål	
<b>1.</b>	<b>Resultat</b> Resultat handlar om vilken balans förbundet haft över sina intäkter och kostnader under året och över tiden. Årets resultat ska vara positivt för att skapa en budgetmarginal. Det positiva resultatet ska uppgå till minst 500 tkr.
<b>2.</b>	<b>Soliditet</b> Soliditet är ett ekonomiskt nyckeltal som beskriver förhållandet mellan det egna kapitalet och det totala kapitalet. Det kan också beskrivas med hur stor andel av förbundets tillgångar som inte motsvaras av skulder. Soliditet beskrivs som förbundets betalningsförmåga på lång sikt. Soliditeten ska inte understiga 30 %.
<b>3.</b>	<b>Betalningsberedskap</b> Förbundet ska ha tillgängliga likvida medel, dvs. tillgångar i kassa och bank och som motsvarar en god betalningsberedskap. Betalningsberedskapen bör därför inte någon gång understiga 7 000 tkr under året för att säkerställa kapacitet att hantera löpande utbetalningar, ex. löner och fakturor.

### 7.2 Ekonomiska utmaningar

Parterna har kommit överens om skärpta regler för dygnsvila för anställda i kommuner, regioner och kommunala företag i syfte att säkerställa att avtalet är förenligt med EU:s arbetstidsdirektiv och för att värna individernas skydd och arbetsmiljö. Därav har allmänna bestämmelser med tillhörande bilagor ändrats, vilket medfört krav på en översyn av befintliga arbetstidsscheman ihop med analys av

verksamhetspåverkan såväl som ekonomisk påverkan. Effekt av de förändringar som är nödvändiga att genomföra är svårbedömda, men med stor sannolikhet kommer förbundets personalkostnader öka som en effekt när de skärpta reglerna implementeras.

Krav på löneökningar för att möta den minskade köpkraft som inflationen medfört är en stor utmaning där ett par av förbundets avtalsområden följer det så kallade industrimärket (Kommunal och Brandmännens Riksförbund). Utfall över 3 % saknas täckning i årets budget.

### 7.3 Budget 2024

Förbundet finansieras dels av intäkter för vissa delar av den verksamhet som bedrivs, ex. myndighetsutövning, felaktiga automatiska brandlarm, med mera samt dels av kommunbidrag från medlemskommunerna.

Budget 2024 (tkr)	2024
Kommunbidrag	176 947 000
Övriga intäkter	25 894 000
Personalkostnader	143 586 000
Övriga kostnader	39 159 000
Kapitalkostnader	9 023 000
Pensionskostnader	10 573 000
<b>Årets resultat</b>	<b>500 000</b>

### 7.4 Investeringsbudget 2024

Förbundet äger samtliga fordon, räddningsutrustning samt de inventarier som finns i förbundets verksamhetslokaler. Förbundets investeringsbehov framgår i flerårsöversikten nedan.

Investeringsbudget 2024, plan 2025-2026 (tkr)	2024	2025	2026
Transportfordon	2 000	2 500	1 500
Räddningsfordon / utrustning	13 250	9 750	9 750
IT-stöd / Förebyggande 3 år	200	200	200
RAKEL	150	150	150
RS-nätet	150	150	150
<b>Totalt investeringar</b>	<b>15 750</b>	<b>12 750</b>	<b>11 750</b>

### 7.5 Medlemsbidrag och finansiering

Förbundets kostnader, som inte täcks av intäkter, finansieras av förbundets medlemskommuner enligt fördelningen i tabellen nedan.

Fördelning av medlemsbidrag (tkr)	Procent	2024
Skövde kommun	25,26%	44 700
Lidköpings kommun	20,58%	36 411

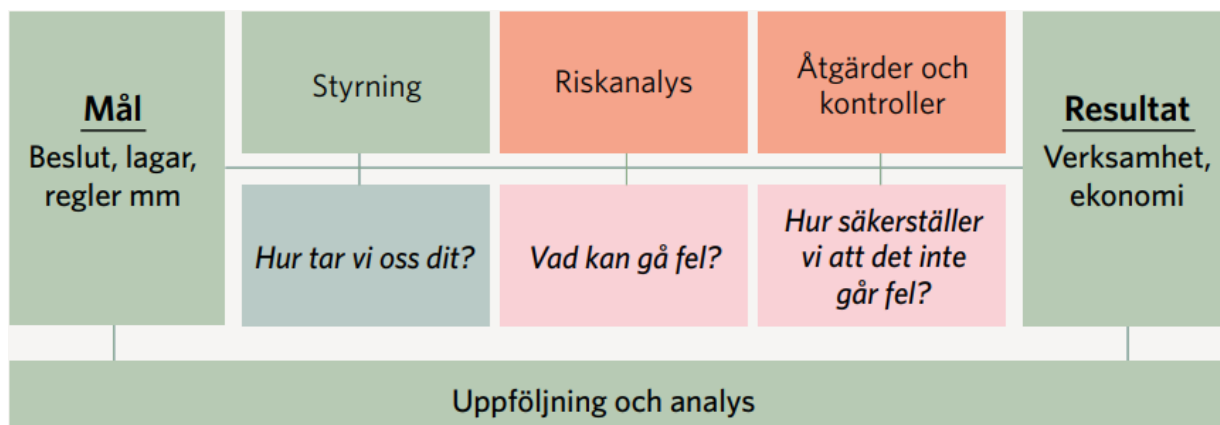
Mariestads kommun	16,45%	29 106
Vara kommun	7,61%	13 471
Tibro kommun	4,72%	8 346
Töreboda kommun	4,40%	7 791
Hjo kommun	4,38%	7 757
Karlsborgs kommun	3,93%	6 960
Essunga kommun	3,64%	6 441
Grästorps kommun	3,63%	6 424
Gullspångs kommun	5,39%	9 540
<b>Summa</b>	<b>100%</b>	<b>176 947</b>

## 8 Internkontroll<sup>3</sup>

Medborgare förväntar sig att kommunal verksamhet, som räddningstjänst, bedrivs på ett effektivt och rättssäkert sätt. Det är också viktigt, ur demokratiskt perspektiv, att verksamheten har ett högt anseende att vara pålitlig, kompetent och stabil samt att detta anseende bevaras och utvecklas. En effektiv intern kontroll är en stor del i detta arbete och något som räddningstjänsten arbetar aktivt med. I kommunallagen beskrivs att varje nämnd och styrelse ska ha en tillräcklig intern kontroll i sin verksamhet.

Syftet med den interna kontrollen är att bidra till att verksamheten når sina mål, att information och rapporter om verksamheten och ekonomin är tillförlitliga och rättvisande samt att verksamheten efterlever lagar, regler, avtal och likande.

Intern kontroll är inte något som någon annan gör genom ex. extern inspektion, tillsyn eller revision utan intern kontroll är en del i styrningen av räddningstjänsten. Den interna kontrollen ingår i verksamhets- och ekonomistyrningen för organisationen. Sambandet mellan styrning och intern kontroll illustreras i figur 3 nedan.



Figur 2: Sambandet mellan styrning och intern kontroll (Intern kontroll, SKR 2018)

<sup>3</sup> Intern kontroll – För förtroende, trygghet och utveckling, Sveriges Kommuner och Landsting, SKR, 2018.

Det finns inte ett bestämt sätt för hur intern kontroll ska ske utan det bestäms av respektive organisation efter organisationens förutsättningar. Räddningstjänstens interna kontroll utgörs av fyra huvudsakliga delar; robust organisation, riskanalys, åtgärder och kontroller samt uppföljning.

Robust organisation innebär att organisationen är tydligt ordnad med tydlig struktur, kultur, ledarskap och kompetens. Riskanalys handlar om att kontinuerligt analysera verksamheten för att identifiera omständigheter och risker som hindrar eller hotar att hindra verksamheten från att nå sina mål eller för att arbeta som det är tänkt. Baserat på riskanalysen bestäms och prioriteras åtgärder som ska genomföras och vilka uppföljande kontroller som ska göras. Uppföljning av den interna kontrollen är viktigt för att kunna utvärdera och analysera hur den har fungerat samt återkoppla resultatet till Direktionen.

De dokumenterade riskerna med planerade åtgärder tillsammans med uppföljande kontroller dokumenteras i verksamhetens internkontrollplan som fastställs och antas av Direktionen.





Räddningstjänsten Skaraborg  
010-173 63 00 [rtjskaraborg.se](http://rtjskaraborg.se)

