

# Verksamhetsuppföljning 2020

**Utgåva:** Verksamhetsuppföljning 2020

**Rapportperiod:**2020-12-31

**Organisation:** Umeåregionens brand- och räddningsnämnd

## Året i korthet

Året har dominerats av Coronapandemin där verksamheten har anpassat sig för att minska smittspridning. Åtgärder har genomförts utifrån de riskanalyser som framtagits. Kontorspersonal har i stor utsträckning arbetat hemifrån eller från annan plats. Det positiva vi ändå kan lära av pandemin är att den digitala utvecklingen har påskyndats. Pandemin har påverkat Räddningstjänstverksamheten där formerna för övning/utbildning har ändrats genom att mer aktiviteter genomförts via distans samt att vissa större övningar/utbildningar har skjutits på framtiden. Räddningstjänstverksamheten har dock fortfarande kunnat genomföras med hög kvalitet trots flera åtgärder. Pandemin har haft störst påverkan på tillsyns- och utbildningsverksamheten som stor i utsträckning har varit nedlagd. Tillsynen har inriktats mot uppföljning av sedan tidigare påbörjade ärenden, i princip all extern utbildningsverksamhet har ställts in samt har ärendeingången minskat – i första hand har det gällt remisser från Polismyndigheten gällande evenemangstillstånd. Samtliga förskolebesök och hembesök under året har ställts in.

Arbetet med revidering av Lagen om skydd mot olyckor är nu klar vilket får stora konsekvenser för det fortsatta arbetet. Förändringarna innehåller 8 nya paragrafer och 10 av de befintliga paragraferna kommer att få ny lydelse. Den största förändringen är kravet om att kommunerna ska vara anslutna till någon form av gemensam räddningscentral som gäller from 2022-01-01. Umeåregionens brandförsvar ligger långt fram i arbetat med gemensam ledningscentral i och med det samarbete som under året har skett med 10 norrbottenskommuner och som nu även omfattar samtliga 29 kommuner i Norr- och Västerbotten. De nyligen fastställda handlingsprogrammen som är antagna i de tre medlemskommunerna kommer att behöva omarbetas utifrån de nya krav som kommer att finnas i nya lagstiftningen och det ska också vara infört from 2022-01-01.

Avtalen med skorstensfejarna i Umeå och Vindelns kommun har gått ut 2020-12-31 och en av de två entreprenörerna har meddelat att de inte varit intresserade av en förlängning av avtalen. Ny upphandling har genomförts under 2020 och nytt avtal har tecknats med entreprenör inom Umeå kommun men det råder stor brist på skorstensfejare vilket innebär att det saknas entreprenör inom Vindelns kommun.

Större investeringar av fordon har genomförts och pågår i form av anskaffning/utbyte av fyra stycken nya tankbilar. Förutom förbättrad teknik så medger de nya tankbilarna även en större vattenkapacitet med cirka 1/3 volym. Andra större investeringar är utbyte av ett höjdfordon som är påbörjat och som planeras slutföras under 2021.



Yttre kvalitet				
KF-mål för alla verksamheter	Resultatmått/aktiviteter	Mätning 2019	Målvärde 2020	Mätning 2020
<b>Långsiktiga mål:</b>	Nöjdhet med Räddningstjänst (SCB)	79	>79	82
-Hållbar livssituation och är attraktiv att bo i (R)	Professionell myndighetsutövning brandskydd (SKL)	-	83	83
-Hållbar samhälle med ett gott näringslivsklimat (R)				
- Samexistens med och respekt för natur och kultur (R)				
-Umeås tillväxt ska klaras med social, ekologisk, kulturell och ekonomisk hållbarhet med visionen om 200 000 medborgare år 2050. (U)				
-God ekonomisk hushållning, med hållbar ekonomisk utveckling och ett effektivt resursutnyttjande. (V)				
-Vindelns kommun är en attraktiv kommun att leva, bo och verka i (V)				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Verksamhetens omfattning och resurser ska vara i balans</i></li> </ul>	Se särskild ekonomiredovisning 2020			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Vi ska ha tillfredställande responstid. och uthållighet över tid för att kunna hantera både samtidiga och långvariga räddningsinsatser.</i></li> </ul>	Responstid för räddningstjänst dvs. tid från när 112 anropet ankom till första resurs är på plats. Mediantid i minuter. Redovisas i bokslut		Avvaktar resultat från SKR Öppen jämförelse	
	- Robertsfors	14,4	12,3	12,0
	- Umeå	11,7	12,0	--
	- Vindelns	28,8	12,0	--

KF-mål för alla verksamheter	Resultatmått/aktiviteter	Mätning 2019	Målvärde 2020	Mätning 2020
	Anspänningstid stn 10 Umeå - Utryckning inom 90 sek där tidsfaktorn är kritisk. - Vid övriga insatser ska första enhet rycka ut från stationen inom 120 sek.--		80%  80%	-
	För att stärka uthålligheten ska ett ledningssystem utvecklas för ledning av långvariga och komplicerade räddningsinsatser			Samarbete pågår med kommunerna i AC-BD om utveckling av ett gemensamt ledningssystem. Ny lagstiftning anger krav att kommunerna senast 2022-01-01 ska ingå i ett gemensamt ledningssystem med andra kommuner.
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>effektivt bedriva tillsynsverksamhet för att bibehålla ett tillfredställande brandskydd</i></li> </ul>	Genomföra tillsyn enligt tillsynsplan 2020			Pga av Coronapandemin har ingen operativ tillsyn genomförts sedan pandemin startade förutom vid akut behov. Tillsynsverksamheten har koncentrerats till att fullfölja radhustillsynerna med den kommunikation och dokumentation som erfordras.
<b>För att klara kompetensförsörjningen ska de möjligheter som den digitala transformationen innebär vara förstahandsalternativet för Umeå kommuns verksamhetsutveckling (U)</b> <b>Vindelns kommun ger en bra service med god kvalitet (V)</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Definiera processer och tjänster inom vårt ansvarsområde som kan digitaliseras.</i></li> </ul>	Brandchefen ska redovisa de processer som digitaliseras för att främja verksamhetsutveckling			Digitalisering av löneadministration av RiB-personals arbetstid pågår som ska ersätta manuella pappersrapporter.  Samarbetsytor för att minska resandet i samband med möten och konferenser utveckla och har redan fått stort inslag pga Coronapandemin.

KF-mål för alla verksamheter	Resultatmått/aktiviteter	Mätning 2019	Målvärde 2020	Mätning 2020
				<p>Digital övningsanläggning brukas för att kunna mängdträna personal istället för att genomföra kostsamma och personalintensiva övningar i fält.</p> <p>Utredning pågår hur brandförsvaret ska kunna erbjuda utbildningar på distans till allmänhet och organisationer.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ökad andel av kompetensutvecklingen ska ske med digital teknik</i></li> </ul>	<p>Brandchefen ska redovisa omfattning av kompetensutveckling genomförd med stöd av digitalteknik</p>			<p>Ledningsträninganläggningen har nyttjats för 27 tim övningsverksamhet i huvudsak av personal inom stn 10. Pga av Coronapandemin har inte RiB-personal kunnat tränat i den utsträckning som planerats och övningsverksamheten har inte kunnat genomföras som planerat.</p> <p>Viss distansutbildning har under året kunnat genomföras för nya befäl som kompletterat/ersatt fysiska träffar.</p>
<p><b>Vi ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv.</b></p>	<p>Vid utbildnings-insatser för att förebygga eller hantera bränder eller andra allvarliga olyckor ska det vara jämn fördelning mellan kvinnor/män</p>			<p>Målsättningen är att minst 40% av vardera kön ska deltag i de utbildningar brandförsvaret tillhandahåller.</p> <p>Pga Coronapandemin har i stort sett utbildningsverksamheten avstannat tills vidare.</p>

Antal som utbildats / 1 000 inv - Robertsfors - Umeå - Vindeln	Antal utbildade personer är inte i paritet med målvärde för 2020 7 27 9 Pga Coronapandemin har i stort sett utbildningsverksamheten avstannat tills vidare.
--	---

**Inre kvalitet**

KF-mål för alla verksamheter	Resultatmått/aktiviteter	Mätning 2019	Målvärde 2020	Mätning 2020
Vi ska ha attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser	Andelen långtidsfriska, Sjukfrånvaro i %,	90%	85% 3,5%	70% 3,3%
Närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat Riktvärdet för antalet medarbetare per chef ska vara högst 30.	Antal medarbetar/chef	<=15	<=15	<=15
Vi ska ha engagerade medarbetare med rätt kompetens	Andel (%) kvinnor som arbetar som brandpersonal i utryckningstjänst: - Robertsfors - Umeå - Vindeln	11,4% 11,3% 7,7%	>14,3% >10,2% >14,8%	11,8% 10,4% 9,4%
	Beredskapsgrad deltid	98%	100%	99%
	Andel tillsvidareanställda Andel heltidsanställda		85% 100%	89% 100%

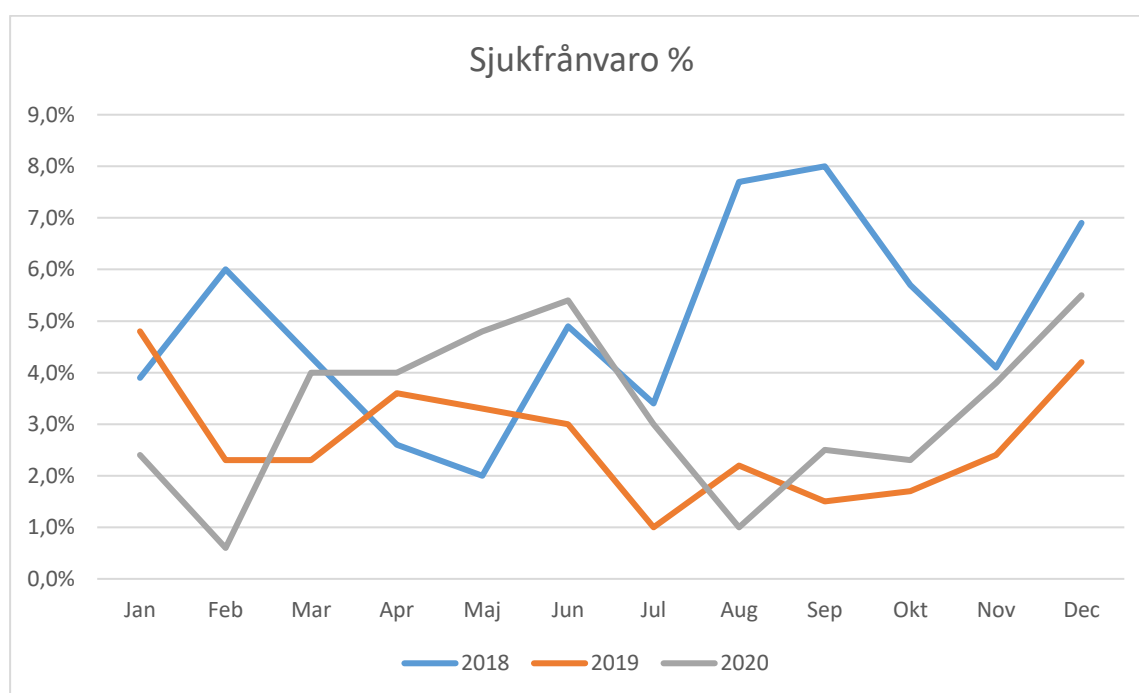
## Umeå kommun

Resultatmått	Målvärde 2020	Utfall 2020	Utfall 2019	Utfall 2018
Sjukfrånvaroprocent	6,2	8,0	6,9	8,0
Andel långtidsfriska	67	54	62	54
Andel heltidsanställda	91	89	89	89
Andel tillsvidareanställda	84	81	81	81
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	98	97	97	97

## Umeåregionens brand- och räddningsnämnd

Resultatmått	Målvärde 2020	Utfall 2020	Utfall 2019	Utfall 2018
Sjukfrånvaroprocent	3,5	3,3	2,7	5,0
Andel långtidsfriska	85	70	83	69
Andel heltidsanställda	100	100	100	100
Andel tillsvidareanställda	85	89	87	81
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100	100	100	100

Långtidsfrisk är den som har 0- till 7 sjukkalenderdagar under kalenderåret.



Orsakerna till variationerna mellan åren är inte enkla att analysera eftersom antalet frånvarotillfällen, antal sammanhängande frånvarodagar, antalet personer som varit frånvarande varierar mellan åren. 2018 var det 20,8 sjukdagar/anställd, 2019 var det 10,5 dagar/anställd och 2020 var det 12,3 dagar/anställd