

Umeåregionens brand och räddningsnämnd

Tid: Onsdagen den 20 februari 2019 kl. 9:30-17:00

Plats: RC salen brandstationen


Beslutande: Lena Karlsson Engman (S), ordförande
Veronica Kerr (KDS) vice ordförande
Per-Anders Olsson (S) Ledamot
Olov Nilsson (S) Ledamot

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Lena Karlsson Engman (S) Olov Nilsson (S)

Sekreterare:  §§ 1-11
Susanne Ångdal

Ordförande: 
Lena Engman Karlsson

Justerare: 
Olov Nilsson

BEVIS

Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

Organ: Umeåregionens brand och räddningsnämnd

Sammanträdesdatum: 2019-02-20

Anslaget har satts upp:

Anslaget tas ner:

Förvaringsplats: Sekreterarens tjänsterum

Underskrift: 
Susanne Ångdal

Övriga deltagare

Fredrik Vahlman (S) ersättare

Harald Svensson (M) ersättare

Lars Tängden (C) ersättare

Ej tjänstgörande ersättare

Tjänstemän

Lars Tapani, brandchef

Susanne Ångdal, nämndsekreterare

Anneli Lyxell controller (kl.9.30-11.40)

Elisabeth Husing, kommunikatör (kl.12-16)

Behandling av mötesärende

§ 1

Diarienumr: URBR-2019/00003

Fastställande av dagordning och fråga om jäv

Beslut

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd beslutar

att fastställa sammanträdet dagordning.

att till protokollet notera att ingen person är jävig.

Ärendebeskrivning

Umeåregionens brand- och räddningsnämnds föredragningslista finns som bilaga och eventuella ändringar noteras. En jävig person får varken delta i handläggningen av ärendet eller vara närvarande vid nämndens behandling av ärendet.

Beslutsunderlag

§ 2

Diarienumr: URBR-2019/00006

Verksamhetsrapport

Beslut

Brand- och räddningsnämnden beslutar

att godkänna verksamhetsrapporten för 2018

att nämnden konstaterar att ansökan om ersättning från MSB gjorts för kostnadstäckning efter skogsbränderna 2018

Ärendebeskrivning

Brandförsvaret har upprättat verksamhetsrapport för år 2018 över brand- och räddningsnämndens verksamhetsområde.

Beslutsunderlag

Verksamhetsrapport 2018

Beredningsansvariga

Lars Tapani

§ 3

Diarienumr: URBR-2019/00013

Uppföljning Internkontrollplan 2018

Beslut

Brand- och räddningsnämnden beslutar

att godkänna rapporten om internkontroll

att brand- och räddningsnämnden bedömer att den interna styrningen och kontrollen är tillräcklig

Ärendebeskrivning

Internkontroll och styrning av brand- och räddningsnämndens verksamhet sker genom ett flertal system och processer som tillsammans ska säkerställa att verksamheten styrs för att uppnå de uppsatta målen för brand- och räddningsnämnden. Syftet med styrningen av brandförsvaret är att uppnå tydlighet, ordning och reda. Det handlar om att säkra att det som ska göras blir gjort, på det sätt som det är tänkt och det är brandförsvarets organisering och de system, processer och rutiner som verksamheten arbetar med som bidrar till detta. Det innebär att den interna kontrollen består av flera processer och moment. Brandförsvaret har därför i sina rutiner och instruktioner upprättat ansvarsfördelning genom att tydliggöra befogenheter och skyldigheter kopplade till de resurser som finns till förfogande, genomfört riskbedömning och faktiska kontrollaktiviteter av olika slag, arbetar med uppföljning och utvärdering för lärande och förbättring.

Det är nämnden som ansvarar för att den interna kontrollen är tillräcklig, men i praktiken är det i verksamheten som kontrollen utvecklas och genomförs, som en del i det löpande arbetet. I internkontrollplanen finns exempel som särskilt redovisas till nämnden hur verksamheten säkerställer verksamhetens styrning för att på längre sikt nå uppsatta mål.

Beslutsunderlag

Bilaga Internkontrollplan Uppföljning Bokslut

Umeå kommun

Sammanträdesprotokoll

Umeåregionens brand och räddningsnämnd

2019-02-20

Beredningsansvariga

Lars Tapani

Justerares sign:



Utdraget bestyrks:

Bilaga Internkontrollplan Uppföljning Bokslut

År: 2018

Verksamhet: Umeå Regionens brand- och räddningsnämnd
Umeå kommun

Mål/krav	Riskbedömning		Plan utifrån riskbedömning			
	Riskbeskrivning	Riskvärde	Aktivitet/åtgärd	Ansvar	Färdigt datum	Kommentar uppföljning
Säkert och välfungerande infrastruktur En välfungerande, säker och trygg vardag för alla medborgare ska skapas med effektiva metoder som säkrar infrastrukturens tillgänglighet året om. (Nämndsmål)	Risk att räddningstjänsten inte hinna fram vid brandtillbud inom rimlig tid när staden växer utifrån nuvarande placering av brandstationen.	16	Arbeta för två nya brandstationer i stadens ytterområden för att korta utryckningstiderna.	Brandchef	2020	Inventering av lämpliga platser påbörjats
	Risk att räddningstjänsten inte hinna fram vid brandtillbud inom rimlig tid när staden växer utifrån nuvarande placering av brandstationen.	16	Skaffa en mindre brandbil som snabbt kan ta sig fram i stadstrafiken.	Brandchef	2018	Utbildning av handhavande pågår
	Brist på personal för att upprätthålla styrkor med beredskapsbrandmän (deltidsbrandmän).	16	Omvärldsbevaka i övriga Sverige med likartade problem för att gemensamt försöka hitta goda exempel.	Brandchef	2018	En kontinuerlig process pågår för att rekrytera personal där omvärldsbevakning sker genom olika nätverk.

Robertsfors kommun

Risk	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde	Kontrollaktivitet	Metod och frekvens	Kontrollansvarig	Tidpunkt för rapport till KS
Risk att räddningstjänsten inte genomför skadeförebyggande åtgärder i kommunen	3	1. Försumbar 3. Allvarlig 5. Mycket allvarlig	Sannolikhet x Konsekvens	Vad ska kontrolleras? Avgränsad aktivitet för att göra kontroll Kontrollaktivitet genomförs när riskvärdet är 15 och över	Hur? Fullständig kontroll eller stickprov? När?	Ansvar för att kontrollen genomförs och rapporteras till nämnden	- Delår per april - Delår per augusti - Årsredovisning
		5	15	Återrapport från räddningschef rörande genomförda förebyggande insatser inom Robertsfors kommun gångna året	Verksamhetsplan omfattar hela Umeåregionens brandförvar. Arbetet bedrivs tematiskt och beroende på tema ser omfattningen olika ut inom resp kommun och kommundel.	Räddningschef	ÅR

AK

§ 4

Diarienumr.: URBR-2019/00008

Taxa enligt Lag om skydd mot olyckor (LSO) och Lag om brandfarliga och explosiva varor (LBE) samt Prislista för automatlarm i Umeå kommun

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd beslutar:

att föreslå kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige:**att uppdra till Umeåregionens brand och räddningsnämnd att besluta om årliga indexuppräknings (AKI) av Taxa för tillsyn och tillstånd enligt LSO och LBE och Prislista för Automatlarm.****Ärendebeskrivning**

Kommunfullmäktige har tidigare fastställt *Taxa enligt Lag om skydd mot olyckor (LSO) och Lag om brandfarliga och explosiva varor (LBE) samt Prislista för automatlarm*. Kommunfullmäktige har i detta beslut uppdragit till nämnden att genomföra årliga prisjusteringar som är i nivå med indexförändringar. From 2018-01-01 är det Umeåregions brand- och räddningsnämnd som har uppdraget att svara för kommunens uppgifter enligt Lag om skydd mot olyckor (LSO) och Lag om brandfarliga och explosiva varor (LBE) samt för administration av anslutna automatlarm och därför föreslås att uppdraget att göra årliga justeringar uppdras till Umeåregionens brand- och räddningsnämnd.

Beslutsunderlag**Beslutet ska skickas till**

Kommunstyrelsen

Lars Tapani
Brandchef

§ 5

Diarienumr: URBR-2019/00017

Reviderad Taxa och Prislista för Umeåregionens brand- och räddningsnämnd, Umeå kommun.

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd beslutar:

att justera priserna i *Taxa enligt Lag om skydd mot olyckor (LSO)* och *Lag om brandfarliga och explosiva varor (LBE)* samt *Prislista för automatlarm* med 3,1 %, och avrundat till jämna 5-kronor,

under förutsättning att Kommunfullmäktige beslutar att uppdra till brand- och räddningsnämnden att besluta om årliga prisjusteringar i Taxa och Prislista.

Ärendebeskrivning

Priserna i Taxa och Prislista har justerats med 3,1 % som motsvarar den genomsnittliga förändringen av arbetskostnadsindex inom samtliga näringsgrenar för tjänstemän inom privat sektor under perioden okt 2017 till okt 2018, som Statistiska centralbyrån räknat fram.

Beslutsunderlag

Taxa och Prislista 2019

Beslutet ska skickas till

§ 6

Diarienumr: URBR-2019/00015

Kompetensförsörjningsplan

Beslut

Brand- och räddningsnämnden beslutar

**att fastställa kompetensförsörjningsplan för Umeåregionens
brand- och räddningsnämnd**

Ärendebeskrivning

Utifrån kommunens övergripande kompetensförsörjningsplan har brandförsvaret konkretiserat strategier i en egen kompetensförsörjningsplan.

Det är en plan för hur verksamhetsansvariga och personalfunktionen ska gå till väga för att rekrytera och behålla den personal som årligen behövs för verksamheterna inom brandförsvaret. En plan för hur Umeå kommun även fortsättningsvis ska vara en attraktiv arbetsgivare med kompetent personal.

Beslutsunderlag

Kompetensförsörjningsplan Umeåregionens brand- och räddningsnämnd

Beredningsansvariga

Lars Tapani



Kompetensförsörjningsplan

Umeåregionens Brand och räddningsnämnd

2019

Dokumenttyp: Kompetensförsörjningsplan	
Dokumentansvarig: Brandchefen	Beslutsdatum: 2019-02-20
Beslutad av: Umeåregionens Brand och räddningsnämnd	Reviderad:

Lille on

Innehåll

1. Sammanfattning.....	1
2. Inledning och bakgrund	1
2.1. Inledning	1
2.2. Bakgrund och syfte	2
2.3. Definitioner.....	3
3. Om Umeåregionens brand- och räddningsnämnds verksamhet.....	4
3.1. Kompetensförsörjningsprognos	5
3.2. Utomnordisk bakgrund.....	5
3.3. Korttidsrekrytering	5
3.4. Ledarskap.....	6
3.5. Utveckling och förändring	6
3.6. Utbildningar på gymnasienivå eller eftergymnasial nivå	6
3.7. Utbildningar på universitets- och högskolenivå.....	6
4. Kompetensförsörjningsprocessen	7
5. Strategier 2019.....	8
5.1. Attrahera.....	8
5.2. Rekrytera	9
5.3. Introducera	9
5.4. Behålla och utveckla	9
6. Uppföljning.....	11

1. Sammanfattning

Grunden för ett strategiskt, långsiktigt arbete med kompetensförsörjning dokumenteras i upprättad kompetensförsörjningsplan. Planens syfte är att kortfattat kartlägga kompetensbehov samt analysera eventuellt avstånd mellan befintlig och önskat kompetensläge. Därefter planeras insatser som kan främja försörjning av kompetens genom exempelvis kompetensutveckling, rekrytering eller avveckling.

Ett annat sätt att formulera vad den årliga kompetensförsörjningsplanen handlar om är:

1. Att attrahera och rekrytera personal
2. Att introducera, vidareutveckla och behålla kompetens. Vi ska ha innehåll i anställningen som attraherar, t ex anställningsvillkor, lön, kompetensutveckling, lön, god arbetsmiljö och förmåner.
3. Att avveckla, dvs att ta vara på erfarenheter och kunskaper från medarbetare som står inför att avsluta sin anställning.

Den viktigaste resursen inom Umeåregionens brandförsvär är kompetenta och engagerade medarbetare. En väl fungerande kompetensförsörjning innebär att verksamheterna har medarbetare med rätt kompetens för att uppnå de mål som verksamheten har.

Det är viktigt att ständigt reflektera över vilka kompetenser som efterfrågas till olika yrkesroller. För att kunna ge medborgare och kunder bästa service måste verksamheten arbetat med ständig utveckling av medarbetarna och det sätt att utföra uppgifterna. Umeå växer och förändras kontinuerligt vilket innebär utmaningar för det sätt som verksamheten bedrivs, bl.a. avseende bemötande av grupper av individer med olika bakgrund och erfarenheter av blåljusverksamheter. Det innebär samtidigt noggranna analyser av vilka egenskaper som den framtida personalen behöver för att kunna möta en föränderlig omvärld.

2. Inledning och bakgrund

2.1. Inledning

Kompetensförsörjning är ett komplext område. Många faktorer påverkar Umeåregionens brandförsvärs förutsättningar för att ha tillgång till de kompetenta medarbetare som verksamheterna behöver. Kommunen kan påverka en del faktorer medan andra är utanför kommunens kontroll. En viktig faktor är befolkningsförändringar - åldersstruktur samt in- och utflyttning. Tillgång till boende och samhällsservice samt om orten upplevs attraktiv påverkar om människor vill stanna kvar eller flytta till kommunen. Goda pendlingsmöjligheter underlättar kompetensförsörjningen. Tillgång till utbildningar, unga människors utbildningsval och möjligheter för vuxna att vidareutbilda sig är andra faktorer, liksom yrkesstrukturen lokalt och regionalt samt näringslivets och arbetslivets utveckling.

Umeåregionens brand och räddningsnämnd är en gemensam nämnd för Umeå, Robertsfors och Vindelns kommuner. Huvudstationen finns i Umeå och samtliga medarbetarna är anställda av inom Umeåregionens brandförsvär.

LUC eN

Den viktigaste resursen inom Umeåregionens brandförsvär är kompetenta och engagerade medarbetare. En väl fungerande kompetensförsörjning innebär att verksamheten har medarbetare med rätt kompetens för att uppnå de mål som är satta för verksamheten. För att klara den långsiktiga kompetensförsörjningen krävs ett systematiskt, samordnat arbete i samarbete mellan medarbetare och chefer i verksamheterna, personalfunktionen och fackliga organisationer. Framgångsfaktorer i konkurrensen om kompetent personal är att Umeåregionens brandförsvär uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och att Umeåregionens brandförsvär uppfattas som attraktiv arbetsplats.

2.2. Bakgrund och syfte

Kompetensförsörjningsplan Umeåregionens brand och räddningsnämnd 2019 är en konkretisering av *Övergripande kompetensförsörjningsplan 2016–2019*, som fastställdes av personalutskottet 2015-12-15. Tidigare ingick Umeåregionens brandförsvär i Tekniska nämndens kompetensförsörjningsplan.

Kompetensförsörjningsplanen fastställer inriktningen på arbetet med kompetensförsörjning i syfte att verksamheten ska ha tillgång till kompetenta medarbetare så att målen för verksamheterna uppnås. Genom att arbeta systematiskt och proaktivt-med kompetensförsörjning skapas överblick, samsyn och handlingsberedskap.

Arbetet med kompetensförsörjning ska bidra till att uppnå övergripande mål för de tre medlemskommunernas utveckling och samverkan med omvärlden. Exempel på övergripande mål för Robertsfors, Umeå och Vindelns kommuner är:

- Vi ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv.
- Ett näringslivsklimat präglad av nytänk och samverkan.
- Vi skall ha en likvärdig skola och förbättra kvaliteten i grundutbildningen för att uppnå jämlika uppväxtvillkor
- Vi ska skapa förutsättningar för fler företag och fler arbetstillfällen.
- Långsiktig hållbar utveckling- social, ekonomisk och miljömässig.

Arbetet med kompetensförsörjning ska bidra till att verksamheten kan förverkliga verksamhetsidén: "Med gemensamma krafter skapar vi ett gott liv inom Umeåregionen. Vi bidrar till välfärd för alla och ger goda förutsättningar för företagande, fritid och kultur".

Umeå kommuns värdegrund ska genomsyra arbetet med kompetensförsörjning: Medborgarfokus, Öppenhet, Tillit och Ständiga förbättringar - MÖTS. Även medarbetsskapsolicyn och ledarpolicyn är viktiga utgångspunkter.

Arbetet med kompetensförsörjning ska bidra till att uppnå Umeåregionens brand- och räddningsnämnds mål de av kommunfullmäktige fastställda personalpolitiska visionerna och målen:

- Vi ska ha attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser
- Vi ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat
- Vi ska ha engagerade medarbetare med rätt kompetens

- Vi ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm

Personalpolitiska mål

- Alla tillsvidareanställda ska ha rätt att arbeta heltid¹
- Riktvärdet för antalet medarbetare per chef skall vara 30

2.3. Definitioner

Följande generella definitioner används i Umeå kommuns kompetensförsörjningsplaner:

Kompetens	Förmågan att lösa en uppgift
Kompetensförsörjning	De aktiviteter vi genomför för att säkerställa att vår verksamhet har den kompetens som krävs för att vi ska kunna lösa vår uppgift
	1. Kompetensutveckling av befintliga medarbetare i sina roller
	2. Bemanning (Attrahera, Rekrytera, Introducera, Behålla/Utveckla, Avsluta)
Kompetensförsörjningsprocess	Attrahera – Rekrytera – Introducera – Behålla/Utveckla – Avsluta
Kompetensutveckling	Aktiviteter för att bredda/höja medarbetares och grupper kompetens, till exempel kurs, konferens, seminarium, handledning, mentorsstöd, arbetsbyte, arbete i projektform, uppdrag i annan verksamhet, delta i nätverk och studiecirkel.

¹ Rib-personal är undantagna

Lille ON

3. Om Umeåregionens brand- och räddningsnämnds verksamhet

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd är en gemensam nämnd för Umeå, Robertsfors och Vindelns kommuner.

Umeåregionens brandförsvaret är organisatoriskt indelat i enheterna räddningstjänst, internt säkerhetsarbete, förebyggande brandskydd samt stödfunktioner som drift samt brandchefens stab.

PERSONALEN I SIFFROR, 2018–12		
	Antal	Andel %
Antal medarbetare	72	-
varav kvinnor	10	14%
varav män	62	86%
Andel heltidsanställda	72	100%
Genomsnittlig sysselsättningsgrad		100%
Antal tillsvidareanställda	71	-
varav kvinnor	9	13%
varav män	62	87%
Antal visstidsanställda	1	-
Snittålder	45,7	-
Antal timavlönade	6	-

Tabell 1. Personalen i siffror, Brandförsvaret och säkerhet

Inom enheterna räddningstjänst och drift finns väsentligt fler män anställda än kvinnor. Det är en fråga vi arbetar aktivt med. Rekrytering av personal sker huvudsakligen av de som genomgått SMO-utbildningen (Utbildning i Skydd mot olyckor) där fler män än kvinnor examineras. Svårigheter finns också att rekrytera personer med utomnordisk bakgrund till yrken inom räddningstjänstområdet. Positiv särbehandling praktiseras vid rekryteringar till dessa yrken. Inom staben och säkerhetsenheten finns fler kvinnor än män.

Åldersspridningen är god och årligen har 1–2 medarbetare möjlighet att gå i pension.

Den genomsnittliga externa personalomsättningen i kommunen år 2018 var 7,0 %. För Umeåregionens brandförsvaret var siffran 4,1%. Brandingenjörer/brandinspektörer är två yrkesgrupper med hög personalomsättning och inom de kompetensområdena behöver en översyn av alternativa utbildningsbakgrunder genomföras. Det är generellt en hård konkurrens från privata marknadsaktörer där lönesituationen är särskilt svår att hantera vilket medför att andra personalbefrämjande åtgärder blir viktiga. Inom övriga kompetensområden har verksamheten låg personalomsättning och relativt goda möjligheter att rekrytera personal.

lll ON

PERSONALOMSÄTTNING PER YRKESGRUPP				
	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)
151010 Handläggare, övergripande verksamhetsplanering	20	0	0	0
151010 Administratör, övergripande verksamhet	0	0	0	50
521013 Hantverkare	0	33	0	0
551010 Brandingenjör	0	14	0	17
551012 Brandmästare	18	0	10	0
551013 Brandman	3	0	0	2
Totalsumma	5	3	1	4

3.1. Kompetensförsörjningsprognos

Att säkerställa kompetensbehovet för de kommande åren är en viktig strategisk uppgift, särskilt med tanke på att många kommuner ser ett vikande antal ansökningar vid rekrytering av både brandmän samt brandingenjörer. Branschen tävlar också med den privata sektorn, som har en betydligt större möjlighet att erbjuda högre löner än kommunerna.

3.2. Utomnordisk bakgrund

Vårt samhälle är allt mer präglad av mångfald. För att möta brukarnas behov är det betydelsefullt med personal med olika kulturell bakgrund och andra språkkunskaper än svenska.

Vid årsskiftet 2017/2018 hade 11,3 % av verksamhetens medarbetare utomnordisk bakgrund. De kom i huvudsak från Västeuropa. Det är önskvärt att vid rekrytering sträva efter att medarbetarna representerar den språkliga och kulturella bakgrunden hos befolkningen i de tre kommunerna.

3.3. Korttidsrekrytering

Inom räddningstjänstenheten finns behov av korttidsvikarier, framför allt under somrarna. För närvarande tillämpas ett vikariesystem där många av vikarierna återkommer sommar efter sommar innan de blir tillsvidareanställda, en direkt följd av en ytterst låg personalomsättning. Detta innebär att vikarierna, i de flesta fall, arbetar hela somrarna i flera år innan de tillsvidareanställs vid Umeregionens brandförsvaret. Här ligger ett arbetsmiljöproblem för dessa individer, de arbetar heltid med andra arbeten övrig tid på året, men har ambition och utbildning för brandmannayrket. Konsekvensen blir att personerna inte kommer ha möjlighet till semester under somrarna under ett antal år. Att detta är ett bekymmer blir påtagligt märks genom att antalet ansökningar till sommarvikariat minskar drastiskt, där en av anledningarna är att möjligheten till fast jobb ligger långt fram i tiden så de väljer andra vägar för sina karriärer.

Alternativa modeller har prövats t.ex att anställa personal med uttryckningskompetens och schemalägga dem på kontorsschema där en av deras uppgifter skulle vara att täcka upp för

Lillevon

korttidsvakanser på skiftgrupperna. Nackdelen med denna lösning är att schemat blir väldigt oregelbundet och svårt för arbetstagaren att planera sin vardag.

3.4. Ledarskap

I ledarskapet skapas förutsättningar för medarbetarna att göra goda resultat. Ett gott ledarskap bidrar till en välfungerande arbetsplats där medarbetare presterar, mår bra och där de vill fortsätta verka. Chefer ska ha bra förutsättningar för sitt chefs- och ledarskap. Umeå kommun erbjuder ett utbildningsprogram för alla nya chefer, individuellt stöd, både till nya och mer erfarna chefer, samt olika grupputvecklingsinsatser.

3.5. Utveckling och förändring

Det är fortsatt svårt att rekrytera brandingenjörer, vilket gör att andra alternativa kompetenser måste övervägas alternativt att kombinera andra kompetenser med inslag av intern utbildning. Kompetensen på utryckningspersonalen kommer i stora drag vara densamma, däremot kan framtida organisationsförändringar komma att ställa nya och andra krav på personalgruppen.

Det finns stora svårigheter att rekrytera deltidbrandmän (RiB-personal) till deltidstationerna. Urvalet är litet och personalomsättningen stor. Att bibehålla deltidstyrkor över tid kommer bli en stor utmaning framöver. Idag finns ca 180 deltidbrandmän anställda och de flesta har sin huvudanställning hos annan arbetsgivare än kommunen. Ett framtida behov är att kommunen måste öppna upp för fler anställda i kommunerna att även ha en bisyssla som deltidbrandman.

Staden växer och vi kommer att få fler och större utmaningar på rekryteringar, därför arbetar vi konsekvent med kommunens riktlinje för kompetensbaserad rekrytering vilket också möjliggör för medarbetare med bland annat utomnordisk bakgrund.

Efter analys av dåvarande räddningstjänstorganisation genomfördes i december 2018 en omorganisation av befälsstrukturen. Tjänster gjordes om och övervägande antalet av ledare erhöll förändrad funktion och anställning. Innan omorganiseringen trädde i kraft gjordes ett gediget förberedande arbete där samtlig berörd personal fick komma till tals. Samverkansmöten skedde också kontinuerligt under processen.

3.6. Utbildningar på gymnasienivå eller eftergymnasial nivå

Brandpersonal till för utryckningsverksamhet rekryteras typiskt sett med SMO – Utbildning i Skydd mot olyckor. Personal till verkstad/teknik rekryteras efter yrkeserfarenhet eller verkstadsutbildning alt el-teleteknisk utbildning och inom staben rekryteras personal med yrkeserfarenhet alt administrativutbildning.

3.7. Utbildningar på universitets- och högskolenivå

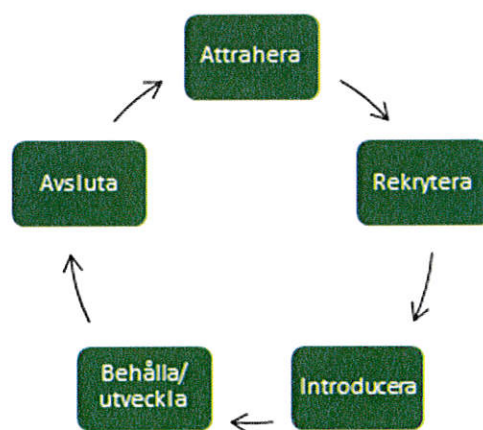
Brandingenjörer och kvalificerade handläggare inom kris-och säkerhet samt personalvetare kräver högskoleutbildningar.

4. Kompetensförsörjningsprocessen

Umeå kommuns kompetensförsörjningsprocess är indelade i fem steg. Dessa är:

Attrahera	De aktiviteter som genomförs för att locka människor - att utbilda sig inom verksamhetsområdena - att söka anställning inom Umeå kommuns verksamheter
Rekrytera	De aktiviteter som genomförs för att rekrytera medarbetare, tillsvidareanställda och vikarier, till verksamheter inom nämndens verksamhetsområden.
Introducera	De aktiviteter som genomförs för att en nyanställd medarbetare ska - känna sig välkommen - ges goda förutsättningar för att klara sitt uppdrag
Behålla/utveckla	De aktiviteter som genomförs för att medarbetare ska utvecklas och trivas i arbetet så att hen stannar kvar med Umeå kommun som arbetsgivare
Avsluta	De aktiviteter som genomförs då en medarbetare avslutar sin anställning hos Umeå kommun på grund av pensionering eller av andra skäl, i syfte att skaffa goda ambassadörer för Umeåregionens brandförsvaret och sitt yrke.

Figur 1: Kompetensförsörjningsprocessen



5. Strategier 2019

Umeåregionens brand och räddningsnämnds kompetensförsörjningsplan bygger på Umeå kommuns Övergripande kompetensförsörjningsplan 2016–2019. Den övergripande planen utgår från Sveriges kommuner och landstings arbete med "Sveriges viktigaste jobb" där nio strategier lyfts fram. Dessa är:

1. Använd kompetens rätt
2. Bredda rekryteringen
3. Låt fler jobba mer
4. Förläng arbetslivet
5. Visa på karriärmöjligheter
6. Skapa engagemang
7. Utnyttja tekniken
8. Marknadsför jobben
9. Underlätta lönekarriär

5.1. Attrahera

Strategi 2 och 8: Bredda rekryteringen och marknadsför jobben.

Umeåregionens brandförsvar ska vara känd och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Det handlar om att erbjuda anställningar där heltid och tillsvidareanställningar är norm, att det finns goda utvecklingsmöjligheter samt anställningsförmåner som till exempel subventionerade motionskort/friskvårdsbidrag. Arbetsformer och villkor på arbetsplatserna utformas så att de passar alla ur ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv.

Attrahera handlar också till stora delar om hur vi tar hand om de personer som av olika anledningar besöker våra verksamheter. Program för praktik/introduktion som säkerställer att individer får rätt information vid rätt tillfälle samt att ingen information faller mellan stolarna är framtagna. Vid praktik ska ett program för praktiken planeras, dokumenteras samt delges individen så snart som möjligt.

Ett väl organiserat bemötande, första intryck om man så vill, är väldigt viktigt för hur man som organisation vill uppfattas och kan locka människor att söka sig till Umeåregionens brandförsvar vid val av arbetsplats.

Umeåregionens brandförsvar tar emot personer för olika former av praktik som till exempel ungdomar från både grund- och gymnasieskola, studenter under pågående utbildning men också personer som behöver arbetsträning. Här blir handledning på arbetsplatsen viktig. Ett gott bemötande och goda erfarenheter från praktiken kan locka människor att söka sig till kommunens olika yrken och söka jobb inom Umeåregionens brandförsvar. Särskilt viktigt är det att unga får chansen att prova jobben, få arbetslivserfarenhet och arbetslivskontakter, men det gäller även andra grupper som nyanlända, långtidsarbetslösa, långtidssjukskrivna och personer med funktionsnedsättning.

5.2. Rekrytera

Strategi 1 och 2: Använd kompetens rätt och bredda rekryteringen

En del i att klara kompetensförsörjningen innebär att bredda rekryteringen, exempelvis genom att ta tillvara på den kompetens som inflyttade från andra länder besitter. Det behövs ett strategiskt arbete med språkkunskaper så att inte språket blir ett hinder vid rekrytering av rätt kompetens. Medarbetarnas språkkunskaper är en tillgång i verksamheten och flerspråkig kompetens kommer att efterfrågas samtidigt som det inom uttryckningsverksamheten är viktigt med det svenska språket.

Det är viktigt att regelbundet reflektera över vilka kompetenser som efterfrågas till olika yrkesroller så att det inte går slentrian i synen på kompetens. Personalfunktionen har ett särskilt ansvar för att ifrågasätta och bidra till att bryta traditionella mönster vid rekrytering och bemanning.

Strategi 5: Visa på karriärmöjligheter.

Vid rekrytering är målet att nå högsta möjliga kompetens på varje tjänst. Lediga tjänster utannonseras så att de synliggörs både hos arbetsförmedlingen och på Umeå kommuns hemsida och efter behov i andra medier. Interna sökande ska ges samma möjlighet som externa sökande i rekryteringsprocessen.

5.3. Introducera

Strategi 6: Skapa engagemang

Introduktionen är en viktig del i att attrahera nya medarbetare till Umeåregionens brandförsvaret. Närmaste chef ansvarar för introduktionen på arbetsplatsen. Checklista finns upprättade som stöd till chefer. Chefen kan med fördel utse en kontaktperson/mentor som kan genomföra delar av introduktionen och som kan vara ett stöd för den nyanställde. Umeå kommuns personalfunktion anordnar en kommungemensam introduktion för nyanställda vid ett par tillfällen per år då den nyanställde får övergripande information om Umeå kommun.

Det finns många studier som visar på vikten av en bra introduktion. En bra introduktion kan bidra till att och medarbetaren väljer att fortsätta arbeta hos i kommunen och att Umeåregionens brandförsvaret uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. En bra introduktion ska ske oavsett om man är korttidsvikarie, praktikant eller har en längre anställningstid.

5.4. Behålla och utveckla

Strategi 6: Skapa engagemang

Engagerade medarbetare som tar ansvar på jobbet kommer bättre till sin rätt och bidrar mer till verksamhetens utveckling. Ju större engagemang och inflytande, desto större chans att medarbetare vill stanna och utvecklas på sin arbetsplats. Jobbet ska kännas meningsfullt, begripligt och hanterbart. Kommunens värdegrund och medarbetsskapspolicy ska genomsyra verksamheterna.

Resultat- och utvecklingssamtalet är ett årligt återkommande, väl strukturerat samtal mellan medarbetare och närmaste chef. Samtalet är en dialog om mål och resultat och hur medarbetaren bäst ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Samtalet är också ett förberedande lönesamtal. Efter samtalet upprättas en gemensam skriftlig individuell utvecklingsplan.

Medarbetare och chefer ska bidra till att skapa och upprätthålla ett kreativt arbetsklimat och arenor för dialog, lärande och erfarenhetsutbyte. Känslan av sammanhang främjar hälsa och arbetsglädje. Jobbet ska kännas meningsfullt, begripligt och hanterbart.

Umeåregionens brandförsvaret arbetar med Umeå kommuns värdegrund, MÖTS (medborgarfokus, öppenhet, tillit, ständiga förbättringar). Detta skapar inte bara ett mervärde för medborgare och brukare utan skapar också förtroendefulla relationer medarbetare och chefer emellan, som bidrar till att stärka gemenskap och samarbete. Genom att medarbetare ges möjlighet att ha inflytande över sitt arbete kan hen vara med och bidra till att utveckla verksamheten.

Utveckling och förändring i verksamheterna medför också behov av kompetensutveckling. Genom att satsa på kompetensutveckling för medarbetare ökar kommunens attraktivitet som arbetsgivare. Det är viktigt att utveckla modeller som håller långsiktigt, så att villkoren för kompetensutveckling blir hållbar över tid.

Kompetensutveckling kan ske på annat sätt än genom en formell utbildning eller en kurs. Exempel på andra former för kompetensutveckling är möjlighet till systematisk reflektion tillsammans med kollegor eller en mentor, att ingå i ett yrkesnätverk (internt eller externt), att ta emot och göra studiebesök samt att utbilda och handleda kollegor och praktikanter.

Strategi 5 och 9: Visa på karriärmöjligheter och underlätta lönekarriär
Synen på karriär behöver breddas och medarbetare ska ha möjlighet att utveckla sig själva och verksamheten. Att bli chef är en karriärväg, men det finns också andra karriärvägar som processledare, projektledare, utredare, utvecklingsledare, handledare, intern utbildare, specialist eller att yrkesväxla till en annan verksamhet. Ett förändrat innehåll i arbetet med exempelvis utökad delegation och utökad ansvar är en annan karriärmöjlighet. Cheferna har ett särskilt ansvar för att lyfta fram skickliga medarbetare och underlätta deras möjligheter till intern karriär.

Möjlighet att söka tjänster vid rekryteringar kan med fördel uppmuntras. Interna sökande ska ges samma möjlighet som externa sökande vid rekryteringar.

Enhetschefer/styrkebefäl som arbetar närmast verksamheterna, är betydelsefulla för verksamheten och dess utveckling. Det behövs ett strategiskt arbete med att rekrytera ledare och en rekryteringsprocess som säkrar de kompetenser som krävs. Intern karriär ska vara möjlig, att gå från medarbetare till chef. Personalfunktionen tillhandahåller ett

utbildningsprogram för alla nya chefer i chefs- och ledarskap, individuellt stöd till chefer, både till nya och mer erfarna, samt olika grupputvecklingsinsatser.

Utveckla dialogen mellan chef och medarbetare genom att utarbeta stöd för utvecklings- samtal/lönebeskedsamtal och utformning av verksamhetsanpassade lönekriterier för en ökad tydlighet i lönesättningen. Enskilda medarbetares prestationer ska ge genomslag i lönesättningen genom ökad lönespridning inom yrkeskategorierna. Löneutveckling ska vara möjlig under hela arbetslivet.

Strategi 4: Förläng arbetslivet

För att orka jobba tills man går i pension är det viktigt att ha en bra arbetsmiljö och därmed ett hållbart arbetsliv. I syfte att behålla äldre medarbetare är det viktigt för chef att i dialog med medarbetaren titta på individuella lösningar, arbetsbelastning och i vissa fall göra omprioriteringar.

5.5. Avsluta

Lika viktigt som det är att genomföra en bra introduktion för en nyanställd, är det att ta hand om någon som avslutar sin anställning inom Umeåregionens brandförsvaret. En avslutad anställning kan bero på flera olika saker. Det kan till exempel handla om en avslutning på grund av pension, verksamhetsförändringar eller på grund av brister i kompetens. Oavsett vilket är det viktigt att medarbetaren lämnar Umeåregionens brandförsvaret med en positiv bild. Chefen har enligt rutin ett avgångssamtal med den medarbetare som slutar sin anställning.

6. Uppföljning

I det fortsatta arbetet är det viktigt för brandförsvaret att fortlöpande analysera hur situationen ser ut just nu och kommande år. En kommunikations- och aktivitetsplan tas fram efter att kompetensförsörjningsplanen är godkänd. Det är en plan för hur brandförsvaret ska gå till väga för att rekrytera och behålla den personal som behövs. Umeå kommuns övergripande kompetensförsörjningsplan kommer att revideras slutet av 2019 och brand- och räddningsnämndens plan kommer att revideras i samband med detta.

§ 7

Diarienumr.: URBR-2019/00014

Arbetsmiljöansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter**Förslag till beslut**

Brand- och räddningsnämnden beslutar

att fördela arbetsmiljöuppgifter inom Brand- och räddningsnämndens ansvarsområde till brandchefen för Umeåregionens brandförsvaret**att uppdraga till ordföranden att genomföra och dokumentera skriftlig fördelning****att uppdraga till brandchefen att återkomma med information om hur arbetsmiljöarbetet utvecklas inom Umeåregionens brandförsvaret****att förklara punkten omedelbart justerad****Ärendebeskrivning**

Enligt arbetsmiljölagstiftningen ska en fördelning av arbetsmiljöuppgifter ske i organisationen för att det ska vara möjligt att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete och därmed ta ett arbetsmiljöansvar.

Kommunfullmäktige har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och fördelar ekonomiska resurser till nämnderna så att arbetsmiljöansvaret kan fullgöras. Nämnderna ansvarar för arbetsmiljön inom sitt område och ger förutsättningar och arbetsmiljöuppgifter till förvaltningschef.

Förvaltningschefen har övergripande uppgifter i egenskap av förvaltningschef men även uppgifter i egenskap av närmaste chef till sina underställda chefer och medarbetare. Arbetsmiljöuppgifterna ska sedan ges till den som har den bästa förutsättningarna att utföra uppgifterna och se till att de blir utförda dvs chefer i förvaltningen.

Utifrån kommunfullmäktiges beslut om ny förvaltningsorganisation och reviderade reglementen har regelverket kring fördelning av arbetsmiljöuppgifter reviderats. Kommunfullmäktige har 2019-01-28 fattat beslut om en ny princip för fördelning av arbetsmiljöuppgifter där fullmäktiges ansvar fördelas vidare till nämnderna. Nämnderna har att

Umeå kommun

Sammanträdesprotokoll

Umeåregionens brand och räddningsnämnd

2019-02-20

fördela vidare till förvaltningschef. Kommunfullmäktige har vidare beslutat att en obligatorisk utbildning ska ske till nämnderna. Den planeras att ske under våren 2019 till respektive nämnd.

Beslutsunderlag

Arbetsmiljöansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Protokollsutdrag KF 2019-01-28

Fördelning till förvaltningschef

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg personaldirektör

Beslutet ska skickas till

Personalnämnden

Lars Tapani
Brandchef

Birgitta Forsberg
Personaldirektör

§ 8

Diarienumr.: URBR-2019/00009

Kurser och konferenser

Kurser och konferenser

Beslut

Umeåregionens brand- och räddningstjänst beslutar

att till protokollet notera att ledamöter och ersättare tagit del av information om kurser och konferenser.

Ärendebeskrivning

Kurser och konferenser inom nämndens verksamhetsområden presenteras.

Beslutsunderlag

Inga kurser eller konferenser har inkommit.

§ 9

Diarienumr: URBR-2019/00010

Delegationsbeslut och anmälningsärenden

Beslut

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd beslutar

att godkänna redovisning av delegationsbeslut och anmälningsärenden.

Ärendebeskrivning

Redovisning av ärenden beslutade med stöd av Umeåregionens brand- och räddningsnämnds delegationsordning samt anmälningsärenden.

Beslutsunderlag

Delegationsbeslut Brandförsvaret och säkerhet. Bilaga.

Beredningsansvariga

Lars Tapani



Umeåregionens Brand och Räddningsnämnd

Delegationsbeslut under perioden
2018-10-01 - 2019-01-31

Umeå

Föreläggande Skorstensfejarmästare

2

2019-000057	Brandskyddskontroll	Föreläggande Skorstensfejarmästare
2019-000058	Brandskyddskontroll	Föreläggande Skorstensfejarmästare

Medgivande om egenrensning

23

2018-000467	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000471	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000472	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000476	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000484	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000487	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000489	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000495	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000513	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000514	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000515	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000527	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000528	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000530	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000531	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000545	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000560	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2019-000015	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2019-000016	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2019-000017	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2019-000018	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2019-000046	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2019-000059	Egenrensning	Medgivande om egenrensning

Tillståndsbeslut

8

2017.00550	Tillstånd brandfarlig vara	Tillståndsbeslut
2017.00582	Tillstånd explosiv vara	Tillståndsbeslut
2018-000294	Tillstånd Brandfarlig vara	Tillståndsbeslut
2018-000421	Tillstånd Brandfarlig vara	Tillståndsbeslut
2018-000447	Tillstånd Explosiv vara	Tillståndsbeslut
2018-000500	Tillstånd Explosiv vara	Tillståndsbeslut



Umeåregionens Brand och Räddningsnämnd

Delegationsbeslut under perioden
2018-10-01 - 2019-01-31

2018-000505	Tillstånd Brandfarlig vara	Tillståndsbeslut
2018-000568	Tillstånd Explosiv vara	Tillståndsbeslut
Tillsyn LSO - Föreläggande		2
2018.00163	Annan tillsyn LSO	Tillsyn LSO - Föreläggande
2018-000380	Tillsyn LSO	Tillsyn LSO - Föreläggande
Robertsfors		
Medgivande om egenrensning		3
2018-000532	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000562	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2019-000048	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
Tillståndsbeslut		1
2018-000450	Tillstånd Explosiv vara	Tillståndsbeslut
Vindeln		
Medgivande om egenrensning		9
2018-000451	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000470	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000490	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000561	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2018-000563	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2019-000034	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2019-000036	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2019-000038	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
2019-000040	Egenrensning	Medgivande om egenrensning
Tillståndsbeslut		2
2018-000402	Tillstånd Explosiv vara	Tillståndsbeslut
2018-000504	Tillstånd Brandfarlig vara	Tillståndsbeslut

Totalt antal beslut **50**

Umeåregionens brand och räddningsnämnd

Tid: Fredag den 11 januari 2019

Beslutande: Lena Karlsson Engman(S) ordförande

Sekreterare:

Susanne Ångdal

Susanne Ångdal

Ordförande:

Lena Karlsson Engman

Lena Karlsson Engman

Brand- och räddningsnämndens ordförande beslutar enligt tjänsteskrivelse URBR-2019/00002.

Ordförande beslutar enligt delegationsordning för Umeåregionens brand- och räddningsnämnd i ärenden som är så brådskande där nämndens avgörande inte kan avvaktas.

Fel diarie nr./susanne Ångdal



Tjänsteskrivelse

2019-01-08

Diarienumr.: URBR-2019/00002

Ombudgetering av investeringsmedel Umeåregionens brand- och räddningsnämnd

*Fel diarienumr.**Sören
Andersson*

Förslag till beslut

Brand- och räddningsnämnden beslutar
att föreslå kommunstyrelsen att besluta
att föreslå kommunfullmäktige
att ombudgetera ej förbrukade investeringsmedel om 3 866 tkr från 2018
till 2019 för Umeåregionens brand- och räddningsnämnd

Ärendebeskrivning

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd har behov av investeringsmedel i huvudsak för utbyte av fordon. Brandchefen har upprättat plan för utbyte av fordon som sträcker sig 10 år framåt i tid. Totala antalet fordon uppgår till ca 50 fordon vilket innebär att fordonsbyte är projekt som fortgår kontinuerligt och där det inte är ovanligt att beställning och leveranser, eller delleranser, inte sker under samma budgetår. I investeringsbudget för 2018 har 13 334 tkr av 17 200 tkr förbrukats. De ombudgeterade medlen avses användas till pågående projekt som startats under 2017-2018.

Beslutet ska skickas till
Kommunstyrelsen

Lars Tapani
Brandchef

LTC

Umeåregionens brand och räddningsnämnd

Tid: Fredag den 11 januari 2019

Beslutande: Lena Karlsson Engman(S) ordförande

Sekreterare: 
Susanne Ångdal

Ordförande: 
Lena Karlsson Engman

Brand- och räddningsnämndens ordförande beslutar enligt tjänsteskrivelse URBR-2019/00004. Ombudgetering av investeringsmedel.

Ordförande beslutar enligt delegationsordning för Umeåregionens brand- och räddningsnämnd i ärenden som är så brådskande där nämndens avgörande inte kan avvaktas.

2019-01-08

Umeåregionens brand och
räddningsnämnd

Diarienumr.: URBR-2019/00004

Ombudgetering av investeringsmedel Umeåregionens brand- och räddningsnämnd

Förslag till beslut

Brand- och räddningsnämnden beslutar

att föreslå kommunstyrelsen att besluta

att föreslå kommunfullmäktige

att ombudgetera ej förbrukade investeringsmedel om 3 866 tkr från 2018 till 2019 för Umeåregionens brand- och räddningsnämnd

Ärendebeskrivning

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd har behov av investeringsmedel i huvudsak för utbyte av fordon. Brandchefen har upprättat plan för utbyte av fordon som sträcker sig 10 år framåt i tid. Totala antalet fordon uppgår till ca 50 fordon vilket innebär att fordonsbyte är projekt som fortgår kontinuerligt och där det inte är ovanligt att beställning och leveranser, eller delleranser, inte sker under samma budgetår. I investeringsbudget för 2018 har 13 334 tkr av 17 200 tkr förbrukats. De ombudgeterade medlen avses användas till pågående projekt som startats under 2017-2018.

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsen

Lars Tapani
Brandchef

Umeåregionens brand och räddningsnämnd

Tid: Tisdagen den 15 januari 2019

Beslutande: Lena Karlsson Engman(S) ordförande

Sekreterare: .....
Susanne Angdal

Ordförande: .....
Lena Karlsson Engman

Brand- och räddningsnämndens ordförande beslutar enligt tjänsteskrivelse URBR-2019/00002, Teknisk ramjustering avseende kommunikatör.

Ordförande beslutar enligt delegationsordning för Umeåregionens brand- och räddningsnämnd i ärenden som är så brådskande där nämndens avgörande inte kan avvaktas.



Tjänsteskrivelse

2019-01-14

Diarienumr.: URBR-2019/00002

Teknisk ramjustering avseende kommunikatör Umeåregionens brand- och räddningsnämnd

Förslag till beslut

Brand- och räddningsnämnden föreslår kommunstyrelsen att besluta om en teknisk ramjustering 2019 om 313,3 tkr från kommunstyrelsen till brand- och räddningsnämnden avseende 0,5 åa kommunikatörer

Ärendebeskrivning

oktober 2018 beslutade kommunfullmäktige om en ny förvaltningsorganisation bestående av åtta förvaltningar från och med 1 januari 2019. Förvaltningarna benämns Utbildningsförvaltningen, Individ och familjeförvaltningen, Äldreomsorgsförvaltningen, Teknik och fastighetsförvaltningen, Kulturförvaltningen, Fritidsförvaltningen, Samhällsbyggnadsförvaltningen och Stadsledningskontoret.

Utifrån beslutet och den organisationsbild som beslutats har stadsdirektören beslutat om en del konkretiseringar som en del av steg 2 i organisationsförändringen. Stadsdirektören har beslutat att de kommunikatörer som i dag är placerade i verksamheterna från och med årsskiftet organisatoriskt ska tillhöra berörda förvaltningar. Det betyder att de kommunikatörer som organisatoriskt tillhört den samordnade kommunikationsfunktionen inom kommunstyrelsen, men som arbetat för verksamheter som ligger under andra nämnder, organisatoriskt ska flyttas och ligga inom respektive förvaltning och budgetmässigt ligga inom respektive nämnd istället (10,5 åa). Detta innebär att den samordnade kommunikationsfunktionen upphör 1 januari 2019. De kommunikatörer som arbetar med/på uppdrag av verksamheter inom kommunstyrelsen, eller har ett kommunövergripande arbete, kvarstår inom kommunstyrelsens budget (6,75 åa).

Det finns också några kommunikatörer (4,5 åa) som finansieras av nämnderna, dvs andra nämnder än kommunstyrelsen, men där kommunikationsdirektören varit chef. Dessa kommunikatörer flyttas ansvarsmässigt till respektive förvaltning/nämnd som har finansieringen för dessa. Detta innebär alltså ingen ramjustering.

LUE on

Tjänsteskrivelse

Dnr: URBR-2019/00002

I bilaga redovisas hur tjänsterna fördelas från kommunstyrelsen till de olika nämnderna. Fördelningen baserar på hur resurserna använts 2018.

Bilaga: Underlag ramjustering kommunikatörer

Beredningsansvariga

Lena Höök Gustafsson, ekonomidirektör

Peter Gustavsson, controller

Marcus Bystedt, ekonomichef

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsen

Lars Tapani

Brandchef

LLE ov

Fördelning kommunikationsfunktionen

Sammanställning totalt	
	åa
Kvar på KS	6,75
Anställning/ansvar flyttas utan ramjustering - finansieras idag av nämnderna	4,5
Teknisk ramjustering, se spec nedan	10,5
Summa kommunikatörer	21,75

Ramjustering från KS till respektive nämnd				
	åa	belopp	varav lön	varav omkostnad
TN	1,50	-907,9	-877,9	-30,0
FGN	2,00	-1 298,9	-1 268,9	-30,0
GVN	2,00	-1 178,7	-1 148,7	-30,0
IFN	1,00	-572,2	-557,2	-15,0
ÄN	1,00	-613,6	-598,6	-15,0
FN	1,00	-584,8	-554,8	-30,0
KN	0,50	-298,3	-298,3	0,0
RN	0,50	-313,3	-298,3	-15,0
MHN	0,50	-313,5	-298,5	-15,0
BN	0,50	-317,5	-302,5	-15,0
Tot	10,50	-6 398,7	-6 203,7	-195,0

ON

§ 10

Diarienumr: URBR-2019/00011

Övriga frågor Umeåregionens brand - och räddningsnämnd

Beslut

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd beslutar

A

att fastställa sammanträdesdagar

22 maj 9-12

19 september heldag

12 november 9-12

B

P-A Olsson lyfte behovet av strategiska diskussioner med KSO, kommunchef från regionen, räddningschef och deltagare av nämnden.

C

Informerades om läge IVPA.

Ärendebeskrivning

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

§ 11

Diarienum: URBR-2019/00012

Ärenden under handläggning -information

- Årsrapport till MSB
Robertsfors
Umeå
Vindeln
- Samråd inför budget 2020
Inga handlingar