



Delårsrapport 2, 2024

Räddningstjänsten

Fastställd av regionstyrelsen

Framtagen av samhällsbyggnadsförvaltningen

Datum [Beslut/Publiceringsdatum]

Gäller 2024

Ärendenr RS 2024/1944

Version [1.0]

Delårsrapport 2, 2024

Innehåll

1 Sammanfattning	2
2 Händelser av väsentlig betydelse	3
3 Förväntad utveckling	4
4 Måluppfyllelse	5
5 Kvalitetsuppföljning	9
5.1 Framgångsfaktorer	9
5.1.1 Skapa värde med kunder och intressenter	9
5.1.2 Leda för hållbarhet	10
5.1.3 Involvera motiverade medarbetare	10
5.1.4 Utveckla värdeskapande processer	11
5.1.5 Förbättra verksamhet och skapa innovation	11
5.1.6 Basera beslut på fakta	12
5.2 Inkomna synpunkter	13
6 Väsentliga personalförhållanden	13
6.1 Antal medarbetare över tid	14
6.2 Antal medarbetare	14
6.3 Faktisk arbetad tid	15
6.4 Sjukfrånvaro	16
6.5 Personalkostnader	17
7 Ekonomisk uppföljning	17
7.1 Periodens resultat	17
7.2 Nettokostnadsutveckling	19
7.3 Åtgärder för att beslutad budget inte ska överskridas	19
7.4 Årsprognos	21
7.5 Investeringar	22
8 Bilaga 1: Uppföljning av aktivitetsplan	23

1 Sammanfattning

Den omvärldsutvecklingen som sker idag har inneburit ett helt nytt fokus på civilt försvar. Utvecklingen medför att räddningstjänsten rustar för att säkerställa att kritiska verksamhetsprocesser kan genomföras oavsett omständighet. Arbetet sker i samverkan med enheten för beredskap och säkerhetsskydd och andra aktuella aktörer inom Region Gotland, privata aktörer på Gotland, länsstyrelsen samt Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB).

Räddningstjänsten har de senaste åren bedrivit en hel del planeringsarbete gällande räddningstjänst under höjd beredskap (RUHB). Gotland finns representerat i den grupp av sakkunniga som tillsammans med MSB arbetar med att på ett så effektivt sätt som möjligt bygga upp detta. Arbetet handlar bland annat om att analysera hoten, bestämma ambitionsnivån, inventera behovet av resurser samt att utbilda och öva.

Räddningschefen har från och med första mars parallellt med sitt uppdrag vid räddningstjänsten tillträtt som tillförordnat chef för enheten för beredskap och säkerhetsskydd vid regionstyrelseförvaltningen. Uppdraget sträcker sig för närvarande till årsskiftet 2024/2025.

Räddningstjänsten Gotland ingår tillsammans med Norrtälje och Västervik i ett projekt finansierat av Vinnova. Projektets idé är att samla information från olika källor om framkomligheten på vissa platser där rätt vägval är avgörande. Ett realtidssystem med AI-stöd behandlar aktuell information om väghinder direkt och presenterar optimal färdväg för räddningstjänsten. Detta kan även minska arbetsmomenten vid hanteringen av vägblockeringar som idag uppdateras manuellt och göra de planerade färdvägarna mer pålitliga. Projektet bidrar även till att minska tiden att nå den nödställda, i de fall en vägblockering riskerar att hindra räddningstjänstens framkomlighet.

Organisationen har genomgått en större förändring i samband med den organisationsförändring som genomfördes under 2023. Denna omstrukturering har lett till att flera av de redan tillsvidareanställda medarbetarna har fått möjlighet att kompetensutvecklas och tilldelats nya roller inom organisationen. Denna satsning på intern kompetensutveckling har inte bara ökat flexibiliteten och kapaciteten hos personalen, utan också bidragit till en dynamisk och anpassningsbar arbetsmiljö där medarbetarna kan växa och ta på sig nya utmaningar.

Andra tertialet visar ett underskott med 3 354 tkr vilket är en förbättring med 3 528 tkr jämfört med samma period 2023.

Intäkterna överstiger budget med 2 524 tkr vilket påverkar resultatet positivt och kostnaderna ligger 5 878 tkr över budgeterad nivå vilket påverkar resultatet negativt.

Högre intäkter kan kopplas till större bidrag från bland annat MSB och från Vinnova. Bidraget från MSB kopplas till det nya omvärldsläget och uppgår till 1.5 mnkr under 2024.

Prognosen för helåret är en negativ avvikelse mot budget med 4 058 tkr (delår 2 2023 var prognosen -6 712 och resultatet för helår 2023 slutade med -11 653 tkr). Förutsättningarna för att göra en säker prognos försvåras av fler orsaker till exempel av pensionsavtal för personal som övervägande arbetar i uttryckningsstyrka, inträdet i Nato, tolkningen av dygnsvila i EU:s arbetstidsdirektiv och ökade kostnader för material och drivmedel.

2 Händelser av väsentlig betydelse

Omvärldsutveckling och fokus på civilt försvar

Den omvärldsutvecklingen som sker idag har inneburit ett helt nytt fokus på civilt försvar. Utvecklingen medför att räddningstjänsten rustar för att säkerställa att kritiska verksamhetsprocesser kan genomföras oavsett omständighet. Arbetet sker i samverkan med enheten för beredskap och säkerhetsskydd och andra aktuella aktörer inom Region Gotland, privata aktörer på Gotland, länsstyrelsen samt MSB. Räddningschefen har från och med första mars parallellt med sitt uppdrag vid räddningstjänsten tillträtt som tillförordnat chef för enheten för beredskap och säkerhetsskydd vid regionstyrelseförvaltningen. Uppdraget sträcker sig till årsskiftet 2024/2025.

Utryckningar

Räddningstjänsten har haft förhållandevis få utryckningar denna period. Tre omfattande insatser har genomförts under sommaren. En markbrand i Gammelgarn där även förstärkningsgruppen kallades in, räddningstjänstens förstärkningsgrupp består av specialtränade frivilliga för ökad uthållighet vid större insatser. En brand i byggnad vid Öja skola och en markbrand i Martebo i samband med tröskning. Vid markbranden i Martebo deltog flera jordbrukare från trakten i släckarbetet så att utbredningen av branden stoppades till cirka fyra hektar.

Säkerhet under Almedalsveckan

För att skapa ökad trygghet inför och under Almedalsveckan (som är en av Sveriges mest betydelsefulla politiska mötesplatser) lånade räddningstjänsten ut en resurs för att leda planering av säkerheten under veckan. Arbetet inriktades mot samverkan mellan arrangörerna och Region Gotland för säkerhet och logistik under arrangemang och i den offentliga miljön. Räddningstjänsten stöttade även med ordinarie resurser för ökad trygghetskänsla under veckan.

Nytt schema för utryckningsstyrkan

Vid årsskiftet infördes ett nytt schema för utryckningsstyrkan som uppfyller bestämmelserna om dygnsvila enligt EU:s arbetsdirektiv. Räddningstjänsten påverkas av den minskade flexibiliteten som direktivet innebär. Därför har en dispensansökan gällande arbetstid skickats in och beviljats för helgarbete om 24 timmar med start första september.

Övningsplatsen

Arbetet med den nya övningsplatsen, som kommer att ge räddningstjänsten möjlighet att genomföra sina övningar på ett miljövänligt och hållbart sätt fortgår. Det är ett samarbete med Wisbygymnasiets bygg- och anläggningsprogram som pågått under flera år. I augusti provades containersystemet och med vissa justeringar börjar den delen bli klar. Det kommer att ge möjligheter för räddningstjänsten att hyra ut övningsområdet till externa aktörer.

3 Förväntad utveckling

Omorganisation

Beredskap och räddningstjänst är områden som har stort fokus. Orsakerna är främst ett förändrat världsläge med militära konflikter och organiserad brottslighet. För att kunna möta behovet av ökad förmåga inom totalförsvarets olika delar pågår en omorganisation inom Region Gotland med målsättningen att ta ett samlat grepp kring dessa frågor. På uppdrag av regiondirektören har ett arbete med översyn av hela beredskaps- och säkerhetsområdet inom Region Gotland påbörjats. Syftet är att ta fram ett förslag på en organisation som samlar allt under ett paraply så att det finns ett samlat ansvar för både strategiska och operativa frågor. Översynen påverkar flera förvaltningar inom Region Gotland och särskilt räddningstjänsten inom samhällsbyggnadsförvaltningen.

Planeringsarbete RUHB

Räddningstjänsten bedriver planeringsarbete kring RUHB. Gotland finns representerat i en grupp av sakkunniga som tillsammans med MSB arbetar med att på ett så effektivt sätt som möjligt bygga upp detta. Arbetet handlar bland annat om att analysera hot, bestämma ambitionsnivå, inventera behov av resurser samt att utbildning och övning.

Räddningstjänsten behöver nu och framåt säkerställa utvecklingen av kompetens, tillgång till personal samt resurser och materiel.

Region Gotland har valt att krigsplacera medarbetare som har fast tjänst. För de som arbetar inom räddningstjänsten, både heltidspersonal och räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB), innebär det den personalen vid behov kommer att finnas tillgängliga för arbete med insatser.

För att jobba med dessa uppgifter har MSB tillfört ekonomiska resurser som uppgår till 1,5 miljoner till landets samtliga regioner.

På Gotland innebär det att under 2024 och framåt börja med att kompetensutveckla samtlig personal inom de områden som är utpekade som viktiga. Räddningstjänsten har under året påbörjat detta med att medvetandegöra all personal om säkerhetsläget och de hot som räddningstjänsten ser i en nära framtid.

Detta har genomförts vid specifika utbildningstillfällen där all personal inom Räddningstjänsten Gotland har träffats för att få en förståelse för vad och hur vi behöver arbeta framåt med dessa frågor och kompetensområden.

I samband med detta har räddningstjänsten haft besök av MSB:s projektledningsgrupp, som leder arbetet inom området i Sverige. Besöket ägde rum på Gotland innan sommaren, där projektledningsgruppen fick möjlighet att ta del av verksamhetens arbete och tankar kring hur räddningstjänsten arbetar idag och planerar att arbeta framöver för att nå bästa möjliga resultat. Räddningstjänsten betonar i alla sammanhang vikten av att beakta Gotlands ö-läge när det gäller resursförstärkning och tillgång till materiel.

Det kan även nämnas att projektledningsgruppen var mycket nöjda och visade stort intresse för hur räddningstjänsten tillsammans med andra verksamheter och organisationer driver arbetet framåt.

4 Måluppfyllelse

Regionfullmäktige har beslutat om koncerngemensamma samt nämndspecifika mål för 2024. Nedan redovisas bedömning av måluppfyllelse samt en övergripande bild av det arbete som pågår för att nå måluppfyllelse inom respektive mål.

Varje mål har indikatorer. Indikatorerna mäter måluppfyllelse. För de flesta indikatorerna finns ett värde för 2023 att utgå ifrån. Inom vissa mål finns tillgängliga resultat för 2024. Inom andra mål redovisas de i kommande verksamhetsberättelse.

Andelen medarbetare inom Region Gotland som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ska årligen förbättras

Bedömning

Ej utvärderad

Kommentar:

För att uppnå målet arbetar räddningstjänsten enligt aktiviteterna i verksamhetsplanens aktivitetsplan.

Bedömning av måluppfyllelse är inte möjlig då detta mäts i den årliga medarbetarenkäten som genomförs i oktober.

Resultatet för 2024 kommer att redovisas i verksamhetsberättelsen.

Indikator	Kön	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Net Promoter Score (eNPS)	♂		-43	-25	○
Net Promoter Score (eNPS)	♀				○
Net Promoter Score (eNPS)	♂				○

Region Gotland har en myndighetsutövning, i förhållande till företag, där nöjdhetsindex ökar årligen per myndighetsområde och är högre än rikssnittet år 2027

Bedömning

Ej utvärderad

Kommentar:

Nöjd kund-index (NKI) för brandskydd har sedan 2021 haft goda resultat. Resultatet ligger i paritet med rikssnittet för brandskydd och högre än Region Gotlands totalresultat.

Undersökningen visar att under 2023 får räddningstjänsten särskilt goda resultat på frågorna som gäller bemötande och attityd.

Resultat för tertiäl 2 presenteras i verksamhetsberättelsen för 2024 och då finns även tillräckligt med underlag för att bedöma måluppfyllelsen. Resultatet för helåret 2024 publiceras våren 2025.

Indikator	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Företagsklimat Insikt - Brandskydd - Index		79.5	80.8	○

Region Gotlands koldioxidutsläpp ska minska årligen. Under perioden 2024- 2027 ska den genomsnittliga minskningen uppgå till 15 procent per år

Bedömning

Ej utvärderad

Kommentar:

Räddningstjänsten har idag en ålderstigen vagnpark och att förnya vagnparken kommer minska förbrukningen av diesel. Under hösten förväntas två nya brandbilar att levereras enligt investeringsplan.

Detta är ett koncerngemensamt mål där indikatorer sätts på övergripande nivå. Indikatorer för målet har inte tagits fram än och därför kan inte måluppfyllelsen bedömas.

Indikator	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
-----------	---------	---------	---------	-----------

Öka antalet invånare i ålder 20-64 med minst 1 000 till mandatperiodens slut

Bedömning

Ej utvärderad

Kommentar:

Genom sitt grunduppdrag bidrar räddningstjänsten till att Gotland är och upplevs som en trygg och säker plats att bo och leva. Detta bidrar till Gotlands attraktionskraft.

Indikator	Kön	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Antal invånare 20-64 år, antal	♂		31 944	32 268	○
Antal invånare 20-64 år, antal	♀		15 806	15 988	○
Antal invånare 20-64 år, antal	♂		16 138	16 280	○

Samtliga individer i akut behov av hjälp ska nås av räddningstjänsten inom 30 minuter

Bedömning

Helt uppfyllt

Kommentar:

För att säkerställa att målet nås arbetar räddningstjänsten utifrån räddningstjänstens handlingsprogram. Genom goda rutiner och kontinuerliga övningar på olika scenario säkerställer räddningstjänsten att det inte sker avvikelser från handlingsprogrammet.

I perioden januari-augusti har alla individer i behov av hjälp nåtts inom 30 minuter.

Indikator	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Tid från Region Gotlands räddningstjänst har mottagit larmsamtal tills insats påbörjas, genomsnitt i minuter		9	9	<input type="radio"/>
Totalt antal inkomna larm till räddningstjänsten		728	678	<input type="radio"/>
Antal larm - automatlarm		165	139	<input type="radio"/>
Antal larm - hjärtstoppslarm		47	61	<input type="radio"/>
Antal larm - trafikolycka		71	81	<input type="radio"/>
Antal larm - annan hjälp till ambulans		13	13	<input type="radio"/>
Antal larm - annat sjukvårdslarm		86	94	<input type="radio"/>
Antal larm - brand ej i byggnad		106	63	<input type="radio"/>
Antal larm - brand i byggnad		60	79	<input type="radio"/>
Antal larm IVPA - (i väntan på ambulans)		166	145	<input type="radio"/>

Andelen individer i akut behov av hjälp som nås av räddningstjänsten inom 15 minuter ska årligen uppgå till 60 procent

Bedömning

Helt uppfyllt

Kommentar:

För att säkerställa att målet nås arbetar räddningstjänsten utifrån räddningstjänstens handlingsprogram. Genom goda rutiner och kontinuerliga övningar på olika scenario säkerställer räddningstjänsten att det inte sker avvikelser från handlingsprogrammet.

Under perioden januari-augusti har 83% av alla individer i akut behov av hjälp nåtts inom 15 minuter.

Indikator	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Tid från Region Gotlands räddningstjänst har mottagit larmsamtal tills insats påbörjas, genomsnitt i minuter		9	9	○
Totalt antal inkomna larm till räddningstjänsten		728	678	○
Antal larm - automatlarm		165	139	○
Antal larm - hjärtstopplarm		47	61	○
Antal larm - trafikolycka		71	81	○
Antal larm - annan hjälp till ambulans		13	13	○
Antal larm - annat sjukvårdslarm		86	94	○
Antal larm - brand ej i byggnad		106	63	○
Antal larm - brand i byggnad		60	79	○
Antal larm IVPA - (i väntan på ambulans)		166	145	○

Räddningstjänstens tillsynstillfällen av publika lokaler och övriga verksamheter uppgår till 200/år, under perioden 2024-2027

Bedömning

Delvis uppfyllt

Kommentar:

I perioden januari-augusti har räddningstjänsten utfört 120 tillsyn och bedömer att målet på 200 tillsyn per år kommer att uppnås för 2024.

Räddningstjänstens nya organisation frigör tid för förebyggande arbete och tillsyn vilket bidrar till att målet uppnås.

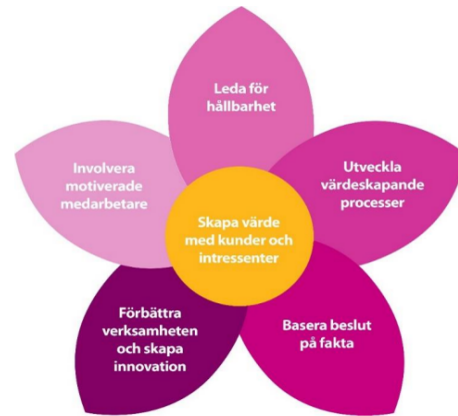
Indikator	År 2024	År 2023	År 2022	Bedömning
Antal genomförda inspektioner/tillsyn enligt lag om skydd mot olyckor (LSO)		67	84	○
Antal genomförda tillsyn inom lag om brandfarliga och explosiva varor (LBE)		11	3	○
Antal allvarliga anmärkningar i samband med inspektion/tillsyn				○

5 Kvalitetsuppföljning

5.1 Framgångsfaktorer

Region Gotland har en kvalitetsmodell. Inom modellen finns ett antal framgångsfaktorer som anses centrala för att uppnå och bibehålla hög kvalitet. Dessa är:

- Skapa värde med kunder och intressenter
- Leda för hållbarhet
- Involvera motiverade medarbetare
- Utveckla värdeskapande processer
- Förbättra verksamheten och skapa innovationer
- Basera beslut på fakta



Kvalitetsblomman, framgångsfaktorer

5.1.1 Skapa värde med kunder och intressenter

Förklaring av framgångsfaktorn

En organisations framgång beror på dess förmåga att skapa värde tillsammans med kunder och intressenter, baserat på deras behov, krav och förväntningar.

Räddningstjänstens arbete

Räddningstjänsten samverkar både med interna och externa aktörer för att förbättra och kvalitetssäkra verksamheten där exempelvis en trygghetsvandring i olika lägenhetsområden har genomförts tillsammans med GotlandsHem. Räddningstjänsten medverkade vid trygghetsvandringen i kvarteret Vargen som genomfördes 25 maj 2024. Övriga deltagare var GotlandsHems personal, GotlandsHems hyresgäster, Region Gotland, Länsstyrelsen och Polisen. Resultatet blev att det finns trygghetsskapande åtgärder som bör genomföras, förbättrad belysning och skalskydd av byggnader är två utav dessa. Kvarteret är över lag bra gestaltat men det finns platser/skrymslen som ur ett trygghets- och brottsförebyggande perspektiv kan förbättras. Resultatet innebar även att en del träd och annan växtlighet behöver röjas för att räddningstjänsten ska få åtkomst med stegar i samband med utrymning via fönster även förbättring av tillgängligheten till innergården för räddningstjänsten behöver genomföras. I en trygghetsvandring ges också möjlighet till att fördjupa dialogen mellan medborgare och representanter för samhällets offentliga instanser.

Räddningstjänsten arbetar för en ökad närvaro i samhället genom aktivt arbete med sociala medier samt att besöka skolor och olika publika arrangemang. Detta ökar möjligheten för information, kommunikation och dialog.

5.1.2 Leda för hållbarhet

Förklaring av framgångsfaktorn

Med engagerade ledare som utgår från kund- och intressentbehov förstärks en kultur som skapar förutsättning för hållbar utveckling. Ledare ser verksamheten, dess produkter, tjänster och processer som delar i en större helhet och verkar aktivt för att förbättra

samhälle, miljö och ekonomi. Ledare tar till vara och utvecklar medarbetarnas och organisationens samlade kompetens och mångfald.

Räddningstjänstens arbete

Räddningstjänsten arbetar med strategisk fördelning av arbete och ansvarsområden, där individers intresse, kompetens och erfarenhet tas i beaktande. Detta tillvägagångssätt säkerställer att rätt person är på rätt plats, vilket inte bara optimerar verksamhetens effektivitet utan även stärker personalens motivation och engagemang.

Ett särskilt framgångsrikt exempel på detta är internrekryteringen till RUHB-projektet, där medarbetare med specifik kompetens och intresse har fått chansen att ta på sig nya roller och ansvarsområden. Dessutom har räddningstjänsten satsat på vidareutbildning av brandmän, vilket inkluderar att ge dem kompetens för att genomföra tillsyn, något som ytterligare bidrar till verksamhetens långsiktiga utveckling och förbättring.

5.1.3 Involvera motiverade medarbetare

Förklaring av framgångsfaktorn

En framgångsrik organisation bygger på motiverade medarbetare som känner sig uppskattade. Ledare och medarbetare är engagerade i att skapa en god arbetsmiljö och har ett tydligt mandat att bidra till utvecklingen.

Räddningstjänstens arbete

Räddningstjänstens samverkan mellan arbetsgivare, fackliga företrädare och skyddsombud fungerar mycket väl och präglas av en öppen dialog där alla parter aktivt bidrar till att föra verksamheten framåt. Denna starka samverkan har skapat en positiv arbetsmiljö, där både arbetsgivare och arbetstagare drar nytta av en gemensam förståelse för verksamhetens mål och utmaningar.

Som ett led i ett närmare och mer engagerat ledarskap arrangerar enhetscheferna regelbundet APT-träffar (arbetsplatsträffar) med sina respektive enheter samt RiB-organisationen. Syftet med möten är att skapa forum för dialog och delaktighet, där medarbetarna får möjligheten att diskutera frågor som rör verksamheten, bidra med idéer och få tillgång till information som underlättar för vidareutveckling. Genom möten främjas en transparent och inkluderande kultur som bidrar till att stärka både arbetsmiljön och kvaliteten i räddningstjänstens arbete.

Insatserna visar på räddningstjänstens förmåga att anpassa och utveckla verksamheten i takt med förändrade behov, vilket resulterar i en hållbar och effektiv organisation där medarbetarna känner sig delaktiga och värdefulla.

5.1.4 Utveckla värdeskapande processer

Förklaring av framgångsfaktorn

Organisationens verksamhet ska ses som värdeskapande processer för kunder och intressenter. Processorientering främjar förebyggande arbete, identifiering av grundorsaker och faktabaserade beslut. Processerna skapar förutsägbara resultat men kan snabbt anpassas till förändrade behov.

Räddningstjänstens arbete

Sedan några år tillbaka genomförs regelbunden information om räddningstjänstens roll i byggprocessen. I samband med introduktionen av nya medarbetare som arbetar med bygglov har räddningstjänsten ett utbildningsblock för att skapa förståelse och belysa vikten av att använda räddningstjänsten som sakkunnig. Detta arbetssätt hjälper även kunden som vill bygga, så att eventuella brister inte upptäcks först senare, när räddningstjänsten utför tillsyn.

Tillsynsarbetet enligt lagen om skydd mot olyckor (LSO) och lagen om brandfarliga och explosiva (LBE) varor innebär att kontrollera om lagstiftningen följs. Under tillsynen kan brister upptäckas, och för att dokumentera dessa används fotografering. Denna dokumentation underlättar senare genom att tillsynsprotokollen tydligt visar de konstaterade bristerna, vilket gör dem enklare att förstå.

5.1.5 Förbättra verksamhet och skapa innovation

Förklaring av framgångsfaktorn

Framgångsrik hållbar verksamhet kräver kontinuerliga förbättringar och innovationer, vilket bygger på en kultur av lärande och kreativitet. Jämförelser med ledande organisationer ger insikter för förbättringsarbete, vilket leder till nöjdare kunder, medarbetare, samt ett bättre samhälle och miljö.

Räddningstjänstens arbete

I en tid av växande utmaningar från både organiserad brottslighet och militära konflikter är det avgörande för Region Gotland att noga utreda placeringen och strukturen av beredskap, brottsförebyggande åtgärder, räddningstjänst och säkerhetsarbete. På uppdrag av regiondirektören har en utredning om en organisationsöversyn för Region Gotlands placering och struktur av beredskap, brottsförebyggande åtgärder, räddningstjänst och säkerhetsarbete påbörjats. Syftet är att ta fram ett förslag på en organisation som samlar allt under ett paraply så att det finns ett samlat ansvar för både strategiska och operativa frågor. Detta ska leda till synergier mellan verksamheterna och stödja Region Gotlands verksamheter samt skapa tydlighet för medborgarna. Området präglas av snabb förändring och det måste därför finnas en tydlig ledning som kan hantera snabba politiska beslut på både nationell och lokal nivå. För att kunna agera och reagera effektivt på detta måste en tydligare organisationsstruktur komma på plats. Översynen påverkar flera förvaltningar inom Region Gotland och särskilt räddningstjänsten inom samhällsbyggnadsförvaltningen.

Räddningstjänsten Gotland ingår tillsammans med Norrtälje och Västervik i ett projekt finansierat av Vinnova. Projektets idé är genom ett AI-baserat realtidssystem skulle aktuell information om väghinder direkt kunna presenteras för räddningstjänsten och därmed bidra till en mer optimerad ruttplanering. Detta skulle minska arbetsmomenten vid hanteringen av vägblockeringar som idag uppdateras manuellt och göra de planerade färdvägarna mer pålitliga. Projektet bidrar även till att minska tiden att nå den nödställda, i de fall en vägblockering riskerar att hindra räddningstjänstens framkomlighet.

5.1.6 Basera beslut på fakta

Förklaring av framgångsfaktorn

I ett systematiskt kvalitetsarbete är faktabaserade beslut en viktig princip. Genom det så fattas välgrundade och effektiva beslut som leder till önskade resultat.

Räddningstjänstens arbete

En viss övertalighet eller överanställning av tjänstgörande brandmän är nödvändig för att säkerställa att Gotland kan upprätthålla sin beredskap utan att vara beroende av hjälp från angränsande kommuner. Som en ö belägen långt från fastlandet måste Gotland vara självförsörjande när det gäller räddningstjänstkapaciteten, särskilt under situationer med hög belastning som omfattande bränder, extremväder eller större olyckor. En väl tilltagen personalstyrka möjliggör en flexibel och effektiv hantering av oväntade händelser, sjukfrånvaro och andra tillfälliga avbrott, utan att riskera brister i beredskapen.

I samband med den omorganisation som har gjorts har fokus också lagts på att stärka chefernas roll inom organisationen. Ett tydligare ledarskap har implementerats, vilket skapar bättre förutsättningar för effektiv styrning och beslutsfattande. Genom att ge cheferna mer ansvar och befogenheter kan verksamheten snabbare anpassa sig till förändrade omständigheter, vilket i sin tur förbättrar både intern kommunikation och operativ förmåga.

Samtidigt har en genomlysning av både ekonomi och bemanning genomförts. Detta arbete har gett värdefulla insikter som ligger till grund för den pågående omorganisationen. Genom att noggrant analysera kostnadsstrukturen och personalbehoven har beslut kunnat fattas som syftar till att optimera resursanvändningen och säkerställa att rätt bemanning finns på plats för att möta framtida utmaningar.

På detta sätt stärker Region Gotland räddningstjänstens kapacitet att leverera högkvalitativ service till Gotlands invånare, samtidigt som vi använder våra resurser på ett långsiktigt hållbart sätt.

Tillsynsarbetet inom lagen om skydd mot olyckor och lagen om brandfarliga- och explosiva varor bygger på att kontrollera om lagstiftningarna följs. I samband med tillsynerna kan brister upptäckas. Som hjälpmedel används fotografering för att dokumentera bristen. Dokumentationen kan senare användas så att tillsynsprotokollen faktisk visar på konstaterad brist och är då enklare att förstå.

5.2 Inkomna synpunkter

Antalet inkomna synpunkter till räddningstjänsten under perioden januari - augusti 2024 uppgår till fyra stycken som är hanterade och besvarade. Synpunkterna handlar bland annat om sotning och brist i brandskyddet vid ett flyktingboende.

6 Väsentliga personalförhållanden

På grund av det nya omvärldsläget erhåller räddningstjänsten under maj 2024 ekonomiskt stöd från MSB för att täcka kostnader för planering och utbildning under tre år. Detta förväntas därefter förlängas. Stödet finansierar två resurser som ska stödja och genomföra utbildningsinsatser för befintlig personal.

Den heltidspersonal som under lång tid bemannat Slite brandstation har reducerats. Fortsättningsvis bemannar RiB-anställd personal stationen i Slite hälften av tiden och resterande tid stöttar heltidsorganisationen från Visby med två medarbetare. Detta har gett möjlighet för räddningstjänsten att rekrytera internt för arbetet med att förbereda hanteringen av RUHB. Samtidigt har en del pensionsavgångar skett under året, vilket naturligt har påverkat antalet anställda. Denna fas i personalomsättningen är en del av den långsiktiga personalplaneringen, där organisationen både tackar av erfarna medarbetare och skapar möjligheter för nya talanger att komma in och utvecklas. Dessutom har flera medarbetare varit tjänstlediga under året, antingen för studier eller för att pröva på andra arbeten, vilket ytterligare påverkar bemanningsläget.

Utöver detta har organisationen genomgått en större förändring i samband med den organisationsförändring som genomfördes under 2023. Denna omstrukturering har lett till att flera av de redan tillsvidareanställda medarbetarna har fått möjlighet att kompetensutvecklas och tilldelats nya roller inom organisationen. Denna satsning på intern kompetensutveckling har inte bara ökat flexibiliteten och kapaciteten hos personalen, utan också bidragit till en dynamisk och anpassningsbar arbetsmiljö där medarbetarna kan växa och ta på sig nya utmaningar.

De ändrade bestämmelserna om minsta dygnsvila i EU:s arbetstidsdirektiv innebär en omställning i uttryckningsstyrkans arbetsschema och personaltätheten behöver höjas för att upprätthålla dagens grundförmåga. Räddningstjänsten har fått dispens juni-augusti att arbeta enligt tidigare sommarschema vilket innebär fullständig dygns-tjänstgöring.

Under sommarperioden har tre nya brandmän anställts på vikariat för att täcka sommarsemestrar.

6.1 Antal medarbetare över tid

En ökning i antalet visstidsanställda och tillsvidareanställda har skett inom organisationen under åren 2020-2024 med tre medarbetare. Denna förändring är delvis en konsekvens av att flera medarbetare som tidigare varit visstidsanställda nu har uppnått den tidsgräns som krävs för att bli tillsvidareanställda, vilket innebär en naturlig övergång till mer stabila anställningsformer. Denna utveckling stärker arbetsplatsens kontinuitet och skapar långsiktiga arbetsrelationer, vilket bidrar till en mer stabil och erfaren personalstyrka.

I samband med den omorganisation som har gjorts 2023 har fokus också lagts på att stärka chefernas roll inom organisationen. Ett tydligare ledarskap har implementerats med två enhetschefer och nya befattningar har skapats såsom tillsatta brandinspektörer istället för brandmästare.

Samtidigt har en del pensionsavgångar skett under året, vilket naturligt har påverkat antalet anställda. Denna fas i personalomsättningen är en del av den långsiktiga personalplaneringen, där organisationen både tackar av erfarna medarbetare och skapar möjligheter för nya talanger att komma in och utvecklas. Dessutom har flera medarbetare varit tjänstlediga under året, antingen för studier eller för att pröva på andra arbeten, vilket ytterligare påverkar bemanningsläget.

Framåt syns även en trend där antalet anställda kan komma att minska under det kommande året. Detta kan vara en följd av flera faktorer, inklusive pensioneringar, fortsatt tjänstledighet och eventuellt begränsad nyrekrytering i vissa delar av organisationen. Det är därför viktigt att organisationen fortsätter att vara flexibel och förberedd på att anpassa sig

till dessa förändringar för att säkerställa att verksamheten kan upprätthålla en hög effektivitet och kvalitet även med en förändrad personalstyrka.

6.2 Antal medarbetare

Inom den operativa styrkan har en strategisk internrekrytering genomförts av fyra tjänster som insatsledare genomförts. Dessa rekryteringar är ett viktigt steg för att stärka organisationens ledningsfunktion och säkerställa att rätt kompetens finns på plats i kritiska positioner. För att möta behovet av kontinuerlig beredskap under omständigheter som föräldraledighet, sjukskrivningar, vård av barn och tjänstledigheter, har det då identifierats ett behov av att öka räddningstjänstens personalreserv. Det är också en åtgärd för att minska beroendet av övertid och säkerställa att verksamheten kan upprätthålla sin effektivitet och kvalitet. Som en del av denna satsning har räddningstjänsten valt att erbjuda fyra månadsvikarier fast anställning, vilket skapar stabilitet och långsiktighet i bemanningen.

Vidare innebär det nya arbetstidsdirektivet från EU en betydande förändring för uttryckningsstyrkans arbetsschema. Denna förändring kräver en omställning av nuvarande rutiner och en ökning av personaltätheten för att kunna upprätthålla samma nivå av beredskap och operativ kapacitet som idag. Det är av största vikt att räddningstjänstens grundförmåga inte påverkas negativt, och därför kommer ytterligare personalresurser att behöva tillsättas för att säkerställa att verksamheten kan fortsätta leverera på högsta nivå även under denna omställning.

	Antal anställda jul 2024	Antal anställda jul 2023	Förändring mot jul 2023
Alla anställningsformer	58	61	-3
Tillsvidare	52	51	1
Tidsbegränsad	6	10	-4

Antal anställda: Antal anställda (unika) personer.

	Antal årsarbet enl anst avtal jul 2024	Antal årsarbet enl anst avtal jul 2023	Förändring mot jul 2023
Alla anställningsformer	58	61	-3
Tillsvidare	52	51	1
Tidsbegränsad	6	10	-4

Antal årsarbetare enl. anställningsavtal: Summan av överenskommen sysselsättningsgrad uttryckt i årsarbetare.

6.3 Faktisk arbetad tid

Räddningstjänsten har lyckats minska mertiden för personalen under 2024, vilket är ett resultat av mer effektiv schemaläggning och bättre planering. Genom att schemalägga möten i större utsträckning och planera arbetstiden mer noggrant har onödiga merarbetstimmar kunnat undvikas. Dessutom har förstärkningsgruppen, som finns

tillgänglig för att rycka in vid behov, samt en minskning av antalet större händelser under perioden bidragit till att både övertid och mertid har reducerats. Detta har varit ett viktigt steg för att balansera de ökade kostnaderna till följd av schemat och pensionsavtalet.

	Heltidsarbetare jan - jul 2024	Heltidsarbetare jan - jul 2023	Förändring
23 Räddningstjänst	52.8	52.7	0.1
23000 Räddningstjänst		30.6	-30.6
23001 Räddningstjänst	52.8	22.1	30.7

Tabellen visar faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Avser Budgeterad tid (schematid) + all övertid och mertid – all frånvaro (ex tjänstledighet, sjukfrånvaro, semester mm). Obs flexledighet ingår ej i beräkningen.

6.4 Sjukfrånvaro

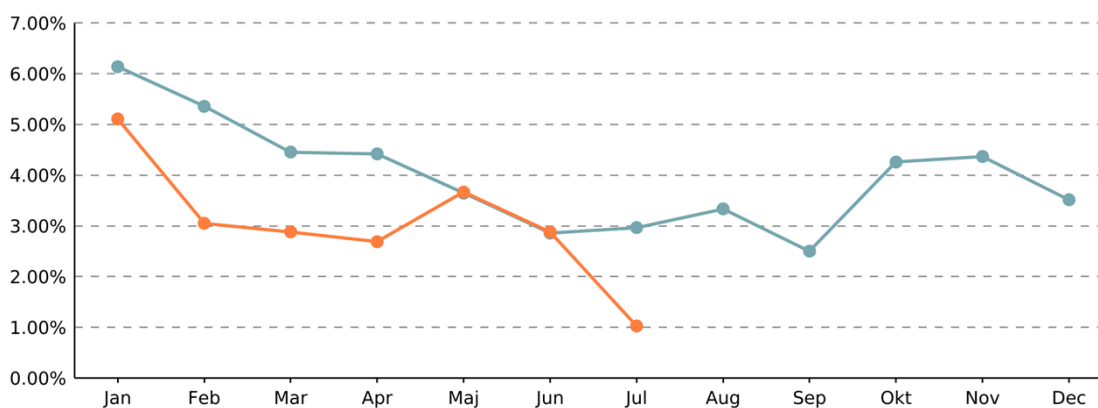
För perioden januari till juli 2024 har sjukfrånvaron minskat något jämfört med samma period 2023. Denna minskning kan främst tillskrivas en lägre andel långtidssjukskrivningar, särskilt från och med dag 15. Minskade långtidssjukskrivningar är en positiv trend och kan bero på en rad faktorer.

Den höga sjukfrånvaron bland kvinnor inom räddningstjänsten kan förklaras av det faktum att antalet kvinnor i organisationen är relativt lågt. Detta innebär att även små förändringar i sjukfrånvaron bland kvinnliga medarbetare kan leda till stora procentuella variationer i statistiken.

I och med att varje frånvarotillfälle utgör en större del av den totala gruppen kvinnor tenderar sådana förändringar att framstå som mer dramatiska än vad som är fallet i en större personalgrupp.

	Sjuktal % jan - jul 2024	Sjuktal % jan - jul 2023	Förändring % enheter
Alla	3.03%	4,24%	-1.20
Kvinna	7.99%	7,42%	0.57
Man	2.57%	3,96%	-1.39

Sjuktal visar hur stor andel av den avtalade anställningstiden för perioden anställda varit frånvarande på grund av sjukdom.



Här visas sjuktal månad för månad under 2024 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2023 (blå linje).

6.5 Personalkostnader

De ökade personalkostnaderna inom räddningstjänsten under perioden januari till juni 2024 kan huvudsakligen förklaras av två faktorer: införandet av ett nytt schema som följer EU direktiv för arbetstidsregler, samt det nya pensionsavtalet för räddningstjänstpersonalen. Det nya schemat, som är utformat för att säkerställa att arbetsvillkoren följer internationella och nationella lagar, har medfört högre kostnader, eftersom det kräver att arbetsgivaren anpassar schemalaggningsen för att uppfylla strikta arbetstidsregler. Detta inkluderar bland annat krav på vila och begränsningar i antalet arbetstimmar, vilket kan leda till behov av fler anställda för att täcka upp under dygns- och veckovila.

Det nya pensionsavtalet, som är ett viktigt steg för att förbättra långsiktig ekonomisk trygghet för räddningstjänstens personal, har också lett till en ökning av personalkostnaderna. Genom avtalet har den centrala pensionsskulden minskat, vilket är positivt för den övergripande ekonomiska stabiliteten. Samtidigt har detta resulterat i att driftkostnaderna för verksamheten ökat eftersom pensionspremierna nu betalas löpande i en högre omfattning. Detta är en långsiktig kostnad som förväntas kvarstå över tid, men som samtidigt stärker pensionssystemet och ger anställda en tryggare framtid.

Räddningstjänsten bygger på en bemanning som anges i handlingsprogrammet. En viss variation kan tillåtas utan att personal ersätts. Den möjligheten finns i både norra och södra enheten. Det innebär att en minskning med en person i båda enheternas uttryckningsstyrkor kan göras. En viktig del i att minska kostnader i samband med vakanser är att vid vakans inom heltidsorganisationen är att nyttja denna möjlighet.

Samtidigt arbetas aktivt med att beredskapsorganisationen går upp med en person vid vakanser inom heltidsorganisationen. Det innebär att istället för att ersätta med kvalificerad övertid blir kostnaden istället beredskapsersättning vilket är väsentligt lägre. Arbetssättet har pågått sedan i slutet av mars månad och givit resultat.

Personalkostnader	Budget jan - aug 2024	Utfall jan - aug 2024	Avvikelse jan - aug 2024	Utfall jan- aug 2023
Personalkostnader	-36 054	-38 058	-2 004	-36 698

Personalkostnader	Budget 2024	Senaste prognos 2024	Avvikelse	Utfall 2023
Personalkostnader	-54 011	-55 488	-1 477	-56 278

7 Ekonomisk uppföljning

7.1 Periodens resultat

Andra tertialet visar ett underskott med 3 354 tkr vilket är en förbättring med 3 528 tkr jämfört med samma period 2023.

Intäkterna överstiger budget med 2 524 tkr vilket påverkar resultatet positivt och kostnaderna ligger 5 878 tkr över budgeterad nivå vilket påverkar resultatet negativt.

Högre intäkter kan kopplas till större bidrag från bland annat MSB och från Vinnova. Bidraget från MSB kopplas till det nya omvärldsläget och uppgår till 1.5 mnkr under 2024.

Personalkostnaderna för perioden är 2 004 tkr över budget, 2023 samma period var personalkostnaderna 3 490 tkr över budget. Det beror bland annat på att den heltidspersonal som under lång tid bemannat Slite brandstation har reducerats. Ytterligare orsaker till att budget överskrids för personal är att brandmännens särskilda avtalspension (Sap-R) har omförhandlats och började gälla från januari 2023. Detta har resulterat i en ökad driftkostnad för räddningstjänsten och en minskad pensionsskuld för Region Gotland. Uppskattningsvis ökade lönekostnaderna med omkring 620 tkr under 2023. Övertidskostnaderna har varit lägre under 2024 jämfört med 2023 samma period.

Förutom personalkostnader var det framför allt övriga kostnader som påverkade resultatet negativt. Övriga kostnader består bland annat av drivmedel, reparation och underhåll av inventarier som brandbilar samt utbildning och resekostnader i samband med MSB:s obligatoriska utbildningar. Intern resursfördelning är inte budgeterad men påverkar resultatet och ingår i sin helhet i prognosen.

Kontostruktur	Budget jan - aug 2024	Utfall jan - aug 2024	Avvikelse jan - aug 2024	Utfall jan- aug 2023
Resultat	-44 617	-47 971	-3 354	-48 142
INTÄKTER	2 390	4 914	2 524	2 285
Taxor och Avgifter	743	665	-79	420
Bidrag	217	2 722	2 505	418
Försäljning vara/tjänst	1 147	1 173	26	1 090
Intern resursfördelning		346	346	340
Övriga intäkter	283	8	-275	17
KOSTNADER	-47 007	-52 885	-5 878	-50 427
Personal	-36 054	-38 058	-2 004	-36 698
Köp av tjänst	-783	-1 087	-304	-1 353
Köp huvudverksamhet	-867	-893	-26	-784
Förbrukn. mtrl	-827	-1 256	-429	-1 213
Lokaler	-2 920	-3 213	-293	-2 916
Avskrivn. internränta	-3 509	-3 455	54	-2 834
Intern resursfördelning		-1 817	-1 817	-1 667
Övriga kostnader	-2 048	-3 107	-1 059	-2 964

I tabellen visas intäkter och kostnader för perioden, både budgeterade och redovisade samt budgetavvikelsen i tkr. I sista kolumnen finns även fjolårets redovisade intäkter och kostnader för perioden.

7.2 Nettokostnadsutveckling

Nettokostnadsutvecklingen för året till och med augusti är 0 procent jämfört med samma period 2023.

Intäkterna har ökat med 115 procent vilket motsvarar 2 629 tkr. Störst ökning beloppsmässigt och procentuellt är posten "bidrag" med 2 304 tkr. Det är bidrag från MSB och Vinnova. Ytterligare en positiv utveckling är högre intäkter för taxor och avgifter.

Personalkostnaderna är 4 procent högre jämfört med samma period 2023.

Nettokostnadsutvecklingen gällande personalkostnader var mellan åren 2022/2023 var en ökning med 12 procent.

Kontostruktur	Utfall jan - aug 2024	Utfall jan- aug 2023	Förändring	Förändring %
Resultat	-47 971	-48 142	170	0%
INTÄKTER	4 914	2 285	2 629	115%
Taxor och Avgifter	665	420	245	58%
Bidrag	2 722	418	2 304	551%
Försäljning vara/tjänst	1 173	1 090	83	8%
Intern resursfördelning	346	340	6	2%
Övriga intäkter	8	17	-9	-51%
KOSTNADER	-52 885	-50 427	-2 458	5%
Personal	-38 058	-36 698	-1 360	4%
Köp av tjänst	-1 087	-1 353	266	-20%
Köp huvudverksamhet	-893	-784	-109	14%
Förbrukn. mtrl	-1 256	-1 213	-43	4%
Lokaler	-3 213	-2 916	-297	10%
Avskrivn. internränta	-3 455	-2 834	-621	22%
Intern resursfördelning	-1 817	-1 667	-150	9%
Övriga kostnader	-3 107	-2 964	-144	5%

I tabellen redovisas periodens faktiska intäkter och kostnader för innevarande år och föregående år i tkr. I kolumn tre och fyra visas förändringen mellan åren i tkr respektive procent.

7.3 Åtgärder för att beslutad budget inte ska överskridas

Semesteruttag

För att säkerställa att den beslutade budgeten inte överskrids, har räddningstjänsten vidtagit flera strategiska åtgärder för att effektivisera verksamheten och optimera användningen av ekonomiska resurser.

En central del av detta arbete är att implementera en mer strukturerad plan för semesteruttag, där personalen uppmanas att ta ut semester under sommarperioden. Genom att samordna semesteruttag under en specifik period kan räddningstjänsten bättre planera bemanningen och minimera kostnader för vikarier och övertidsersättningar under året. Detta bidrar till en mer kostnadseffektiv drift utan att äventyra verksamhetens operativa förmåga.

Minska på resande

En annan viktig åtgärd är att uppmuntra medarbetarna att delta i utbildningar och möten via länk istället för att resa till fysiska platser. Genom att erbjuda digitala utbildningar och möteslösningar kan kostnader för resor, logi och traktamenten kraftigt reduceras, vilket i sin tur bidrar till att hålla verksamheten inom de budgeterade ramarna. Dessutom skapar detta arbetssätt ett mer flexibelt och tillgängligt system för kompetensutveckling, då medarbetarna kan delta i utbildningar utan kostnader för resor och minskar även negativ miljöpåverkan.

Åtgärder vid vakanser

Räddningstjänsten bygger på en bemanning som anges i handlingsprogrammet. En viss variation kan tillåtas utan att personal ersätts, den möjligheten finns i både norra och södra enheten. Det innebär att en minskning med en person i enheternas utryckningsstyrkor är möjlig. Detta är en viktig del i att minska kostnader i samband med vakanser. Samtidigt arbetas det aktivt med att beredskapsorganisationen vid vakanser kan arbeta inom heltidsorganisationen. Det innebär att en lägre kostnad för övertid. Arbetssättet har pågått sedan i slutet av mars månad och givit resultat.

Räddningstjänsten har två medarbetare som under våren gått i pension varav en kvarstår som timanställd. Dessa naturliga avgångar kommer inte att ersättas.

Bemanning av Slite brandstation

I början av året kunde man ta bort en del av den heltidspersonal som under lång tid bemannat Slite brandstation. Fortsättningsvis bemannar RiB-anställd personal stationen i Slite hälften av tiden och resterande tid stöttar heltidsorganisationen från Visby med två medarbetare. Detta ger möjlighet att rekrytera internt för arbetet med att förbereda hanteringen av RUHB.

Finansierade resurser av MSB

På grund av det nya omvärldsläget har det gjorts en överenskommelse med MSB om två finansierade resurser RUHB. Bidraget erhöles i maj och uppgår till 1 500 tkr. Det gör att räddningstjänsten kan avsätta tid och personal för en planering- och en utbildningsresurs som under tre år ska stödja och genomföra utbildningsinsatser för befintlig personal. Bidraget från MSB förväntas förlängas.

Sänka inköpskostnaderna

Räddningstjänsten arbetar systematiskt och strategiskt med att sänka inköpskostnaderna, inte bara genom att granska varje enskilt inköp noggrant, utan även genom att främja en kultur av ansvarstagande och effektiv resursanvändning inom hela organisationen. Detta arbete bidrar till att säkra räddningstjänstens långsiktiga ekonomiska mål och möjliggör fortsatt högkvalitativt arbete trots ekonomiska begränsningar.

7.4 Årsprognos

Prognosen för helåret är en negativ avvikelse mot budget med 4 058 tkr (delår 2 2023 var prognosen -6 712 och resultatet för helår 2023 slutade med -11 653 tkr).. Förutsättningarna för att göra en säker prognos försvåras av fler orsaker till exempel av pensionsavtal för personal som övervägande arbetar i uttryckningsstyrka, inträdet i Nato, tolkningen av dygnsvila i EU:s arbetstidsdirektiv och ökade kostnader för material och drivmedel.

Prognosen för intäkter har höjts rejält från budgeterad nivå och det beror på medel från MSB och Vinnova.

Personalkostnader är den enskilt största posten som påverkar prognosen negativt. Förutom nytt pensionsavtal, som ger ökade lönekostnader samtidigt som pensionsskulden sjunker centralt, påverkas resultatet av att heltidspersonal delvis bemannar Slite brandstation. Den heltidspersonal som under lång tid bemannat Slite brandstation börjar reduceras med start i mars. Fortsättningsvis bemannar RiB-anställd personal stationen i Slite hälften av tiden och resterande tid stöttar heltidsorganisationen från Visby med två medarbetare.

Även prognosen för posten övriga kostnader överstiger budget. Där återfinns bland annat löpande driftskostnader, kostnader för hälsoundersökningar, utbildning för brandmän och befäl samt driftkostnader för räddningstjänstens datasystem Daedalos.

Intern resursfördelning är inte budgeterad men ingår i sin helhet i prognosen.

Kontostruktur	Budget 2024	Senaste prognos 2024	Avvikelse	Utfall 2023
Resultat	-66 972	-71 030	-4 058	-73 535
INTÄKTER	3 585	5 219	1 634	4 468
Taxor och Avgifter	1 115	855	-260	824
Bidrag	325	2 808	2 483	654
Försäljning vara/tjänst	1 720	1 328	-392	1 904
Intern resursfördelning		156	156	808
Övriga intäkter	425	72	-353	278
KOSTNADER	-70 557	-76 249	-5 692	-78 003
Personal	-54 011	-55 488	-1 477	-56 278
Köp av tjänst	-1 175	-1 368	-193	-2 554
Köp huvudverksamhet	-1 300	-1 350	-50	-1 054
Förbrukn. mtrl	-1 240	-1 295	-55	-1 885
Lokaler	-4 380	-4 653	-274	-4 364
Avskrivn. internränta	-5 378	-5 447	-69	-4 410
Intern resursfördelning		-2 725	-2 725	-2 500
Övriga kostnader	-3 073	-3 922	-849	-4 957

7.5 Investeringar

Investeringarna för räddningstjänsten följer planen förutom gällande övningsplatsen och anpassningar av lokaler.

Arbetet med den nya övningsplatsen, som kommer att ge räddningstjänsten möjlighet att genomföra sina övningar på ett miljövänligt och hållbart sätt fortgår. Detta projekt har varit i arbete under de senaste tre åren och är resultatet av ett nära samarbete mellan räddningstjänsten och Wisbygymnasiets bygg- och anläggningsprogram. Samarbetet har inte bara möjliggjort en kostnadseffektiv byggprocess, utan även erbjudit eleverna på programmet en unik möjlighet att tillämpa sina kunskaper i en verklig byggsituation, vilket gynnar både deras utbildning och samhället. Tidplanen har anpassats efter elevernas utbildningstakt men även förskjutits på grund av pandemin. I augusti provades containersystemet och med vissa justeringar så börjar den delen bli klar. Det innebär att räddningstjänsten kan hyra ut området till externa aktörer och på så sätt generera en del intäkter.

Medel som sattes av för lokalanpassningar på 3 mnkr var en temporär förändring i befintliga lokaler. Bedömning idag är att den åtgärden inte ska göras då den endast löser en liten del av de problem som behöver hanteras. Räddningstjänsten gör en omstart i ärendet och ser över alternativa lösningar.

Under hösten förväntas de två brandbilar som är beställda enligt investeringsplan att levereras.



Projektstruktur	Budget 2024	Utfall 2024 jan-aug	Avvikelse budget 2024	Aktuell prognos 2024 Inmatning	Aktuell prognos 2025 Inmatning
Investeringsprojekt	-10 774	-6 219	4 555	-11 152	
12047 Cykelplan Visby		0	0		
23501 Brandutrustning	-1 000	-107	893	-900	
23504 Andningsskydd		-10	-10		
23520 Inköp av fordon	-6 600	-5 481	1 119	-6 600	
23530 Övningsplatsen	-174	-620	-446	-652	
23550 Lokalanpassning RT	-3 000		3 000	-3 000	

8 Bilaga 1: Uppföljning av aktivitetsplan

Aktivitet	Status	Färdiggrad
Andelen medarbetare inom Region Gotland som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ska årligen förbättras		
Aktiviteter från kompetensförsörjningsplan		
Kommentar: Räddningstjänsten arbetar enligt kompetensförsörjningsplanen och följande har gjorts fram till och med augusti 2024. <ul style="list-style-type: none"> • Under våren har tre medarbetare genomfört ledningskursen styrkeledare 1 och 2 (LK 1 och LK 2) och är nu klara styrkeledare. • Fyra medarbetare har utbildat sig till Befälsutbildad Brandman (BUB). • Planeringsresurs och utbildningsresurs för räddningstjänst under höjd beredskap (RUHB) som räddningstjänsten erhållit bidrag för från Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) är tillsatta. • Under hösten kommer räddningstjänsten att skicka en medarbetare till MSB för ledningskurs styrkeledare 1 (LK1). 		
Arbete med resultat av medarbetarundersökning		
Kommentar: Efter resultat från medarbetarundersökningen kommer utbildningsinsatser för såväl chefer som medarbetare att ske under hösten med en konsult från Sandahl & Partner vid ett flertal tillfällen.		
Implementera ny organisation		
Kommentar: Den nya organisationen är nu implementerad. Syftet med den nya organisationen är att skapa en trygg och robust organisation för att kunna leverera på räddningstjänstens uppdrag och för att möta dagens och morgondagens krav och utmaningar. Den nya organisationen frigör arbetstid för att kunna utföra mer förebyggande arbete och tillsyn. Den ger också möjlighet att inom ramen för totalförsvaret återta förmågan till att kunna utföra räddningstjänst under höjd beredskap (RUHB).		
Region Gotland har en myndighetsutövning, i förhållande till företag, där nöjdkundindex ökar årligen per myndighetsområde och är högre än riksnittet år 2027		
Arbeta aktivt med uppföljning och analys av NKI-resultat		
Kommentar: Räddningstjänsten har de senaste åren haft höga resultat på NKI-mätningarna, med värden mellan 75 och 83. God planering och dialog med kunderna är några av framgångsfaktorerna.		
Region Gotlands koldioxidutsläpp ska minska årligen. Under perioden 2024- 2027 ska den genomsnittliga minskningen uppgå till 15 procent per år		
Fossilfria alternativ, fordon (RT)		
Kommentar: Räddningstjänsten har undersökt möjligheten att gå över till biodiesel (HVO) samt elbilar. Det skulle innebära en ökad kostnad för räddningstjänsten. Ingen förändring kommer ske under 2024.		
Fossilfria alternativ, småinventarier (RT)		

Kommentar:



Räddningstjänsten har endast några fåtal bensindrivna småinventarier resterande tankas med Akylatbensin (Aspen) som är skonsamma drivmedelsprodukter för miljö och människor. Efterhand som räddningstjänsten byter ut småinventarier väljs fossilfria där det är möjligt.

Översyn av transportmönster (RT)		
----------------------------------	--	---

Kommentar:

För att minska onödiga transporter så koordinera räddningstjänsten sina leveranser till stationerna på landet samt planerar sina inköp för samleverans.

Samtliga individer i akut behov av hjälp ska nås av räddningstjänsten inom 30 minuter

Aktiviteter enligt räddningstjänstens handlingsprogram		
--	--	---

Kommentar:

Räddningstjänsten arbetar kontinuerligt med att uttryckningsverksamheten följer handlingsprogrammet genom att öva på olika scenario och hålla goda rutiner på alla stationer.

Arbetet med RUHB löper på enligt plan. Arbetet handlar bland annat om att analysera hot, bestämma ambitionsnivå, inventera behovet av resurser samt utbildning och övning.

Andelen individer i akut behov av hjälp som nås av räddningstjänsten inom 15 minuter ska årligen uppgå till 60 procent

Aktiviteter enligt räddningstjänstens handlingsprogram		
--	---	--

Kommentar:

Räddningstjänsten jobbar enligt handlingsprogrammet och säkerställer att vi uppnår målen till årsskiftet.

Räddningstjänstens tillsynstillfällen av publika lokaler och övriga verksamheter uppgår till 200/år, under perioden 2024-2027

Implementera ny organisation		
------------------------------	--	---

Kommentar:

Den nya organisationen är nu implementerad.

Syftet med den nya organisationen är att skapa en trygg och robust organisation för att kunna leverera på räddningstjänstens uppdrag och för att möta dagens och morgondagens krav och utmaningar. Den nya organisationen frigör arbetstid för att kunna utföra mer förebyggande arbete och tillsyn. Den ger också möjlighet att inom ramen för totalförsvaret återta förmågan till att kunna utföra räddningstjänst under RUHB.