

Förbundschef/räddningschef informerar

- SAP-R
- EU-direktiv, dygnsvila
- T2 – verksamhetsbeskrivning
- Pågående projekt i BORF



SAP-R

- Borf har i september haft två informationsträffar för alla anställda gällande SAP-R via KPA. Här har personalen kunnat ställa frågor och få svar. Arbetsgivaren har satt att valet att gå ur SAP-R alt. välja de 2000 kr som lönetillägg eller avsättning till pension görs senast 31/10 varje år. Det är bara under 2023 man kan få dessa 2000 kr retroaktivt från januari.
- Hittills är det bara en handfull ansökningar som har inkommit att gå ur SAP-R och välja de 2000 kr istället. Det är inga nyanställda från 1/1 2023 som ska göra valet gällande de 2000 kr.
- Borf kommer i sep/okt ta beslut om Insatsledarna som är anställda innan 2023 omfattas av den gamla SAP-R eller inte. Omfattas man av den gamla SAP-R kan man inte välja att växla över till de 2000 kr istället.



EU-direktiv, dygnsvila

- **AB:** Borf har nu i sep förhandlat klart nytt schema för insatsledarna då dessa ska ha 11 h dygnsvila från 1 okt i år. Arbetslaget och fackligrepresentant har arbetat fram ett schemaförslag som arbetsgivaren efter ett antal möten nu har godkänt. Schemat kommer att utvärderas i början av 2024 då Bilaga R förändras.
- **Bilaga R:** en arbetsgrupp jobbar med detta löpandes under hela året. Några representanter gör olika schemaförslag som ska riskbedömas och analyseras i början av okt, i arbetsgruppen ingår fackligarepresentanter, chef, HR och medarbetare.
- **RiB:** en arbetsgrupp jobbar med att ta fram riktlinjer gällande dygnsvilan för RiB när du har en annan huvudanställning- antigen i Borf som heltidsbrandman eller annat arbete. Chef, HR och BRF arbetar i dialog gällande detta.

Ovanstående arbete kommer att följas upp kontinuerligt utifrån vad för ny information eller bestämmelser som kommer från SKR/Sobona. Borf kan komma att söka dispens utifrån vad riskbedömningen visar från schemaförslagen. En sådan dispensansökan kommer troligen ske ihop med annat förbund.



Förebyggande arbete

Ärendetyp (antal ärenden)	2023	2022	2021
Plan och bygg Ale	11	11	21
Plan och bygg Kungälv	10	41	36
Tillsyn	79	9	7
Tillstånd brandfarlig vara	8	12	11
Tillstånd explosiv vara	2	3	2
Polisära remisser	21	7	0
Serveringstillstånd	0	6	3



Information och rådgivning

- BKA/HLR, för alla kommunanställda överstiger planerat utfall för perioden och ligger betydligt över resultatet motsvarande period 2022 och 2021.

Utbildningar (antal personer)	2023	2022	2021
PAR-utbildade elever	725	150	0
Heta arbeten	15	0	14
BKA/HLR utbildning Ale	661	145	128
BKA/HLR utbildning Kungälv	371	295	194
Bokade totalt jan-april	1032	442	322



Räddning

Antal händelser för T2		
2023	2022	2021
642	637	557

Antal trafikolyckor för T2		
2023	2022	2021
107	104	91



Räddning

Antal bränder för T2		
2023	2022	2021
141	128	122

Antal automatiska brandlarm för T2		
2023	2022	2021
172	196	137



Pågående projekt i BORF

- Revidering handlingsprogram 2024 – 2027
- Verksamhetsplan 2024
- Översyn bemanningen ALE
- Introduktioner



Arbetsmiljö



TRYGGHET – ANSVAR – OMTANKE



Arbetsmiljö

Åtgärder vi gjort/gör

- Workshops med alla styrkeledare och fackliga representanter
- Värdegrund, värdeord och ledord
- Upphandling konsultstöd för fortsatt arbete med kultur och värdegrund
- Påbörjat arbete med nytt intranät
- Förtydligat styrkeledarrollen vs enhetschef, ny organisationsstruktur 2023.
- Stor-APT, ny struktur för APT framtagen
- Årliga medarbetarundersökningar
- Chefens timma
- Utbildningsinsatser för styrkeledare: Arbetsmiljö, arbetsrätt, rehabilitering-tidiga insatser
- Arbetsmiljöutbildning för fackliga representanter



Värdegrunds/kulturarbete - Wildfire

Borfs värdegrunds/kulturarbete är nu igång ordentligt ihop med Wildfire. Ledningsgruppen, Styrkeledare och Platsansvariga har under sep utbildats för att kunna driva arbetet framåt med sina arbetsgrupper. Borfs värdegrundarbete kommer att heta **Kulturinsatsen**, ett namn som togs fram av en personalgrupp utifrån en interntävling.

Kulturinsatsen utgår utifrån olika teman och dilemman med material från Wildfire, arbetet kommer att ske i vardagen, chefenstimma, mini APT och stor APT. Vad då kultur är temat för resten av året och 2024 kommer startas upp med värdeordet Trygghet.



Sjukfrånvaro

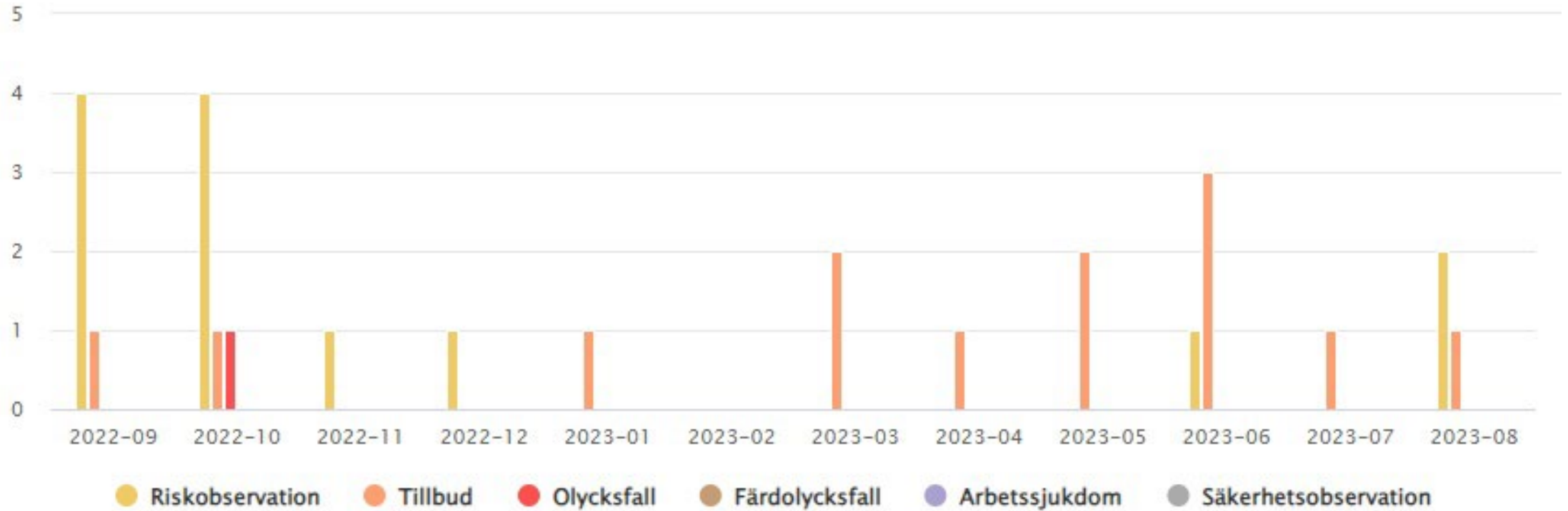
Sjukfrånvaron har minskat, några långtidssjukskrivningar har avslutats genom återgång på 100% i arbete eller pga egen uppsägning. Verksamheten arbetar förebyggande genom att ha tidiga samtal om man uppmärksammar signaler på ohälsa hos en medarbetare.

Längre sjukskrivningar hanteras enligt rutin med rehabiliteringsmöten, anpassningar och plan för återgång. Enhetschefer och styrkeledare kommer att utbildas i tidiga, förebyggande och rehabiliterandearbete och insatser.

Sjukfrånvaro av ordinarie tillgänglig arbetstid (%)	Sjukfrånvaro av ordinarie tillgänglig arbetstid (%)	
	2023-08-31	2022-08-31
Total sjukfrånvaro	3,1	5,2
Total sjukfrånvaro fördelat på kön		
Kvinnor	1,8	11,6
Män	3,4	4,0
Totalt sjukfrånvaro fördelat på ålder		
29 och yngre	2,8	9,4
30–49 år	2,2	4,2
50 år och äldre	5,9	6,1

Händelsetyp / Månad

27 händelser. Alla 6 val av händelsetyp visas.

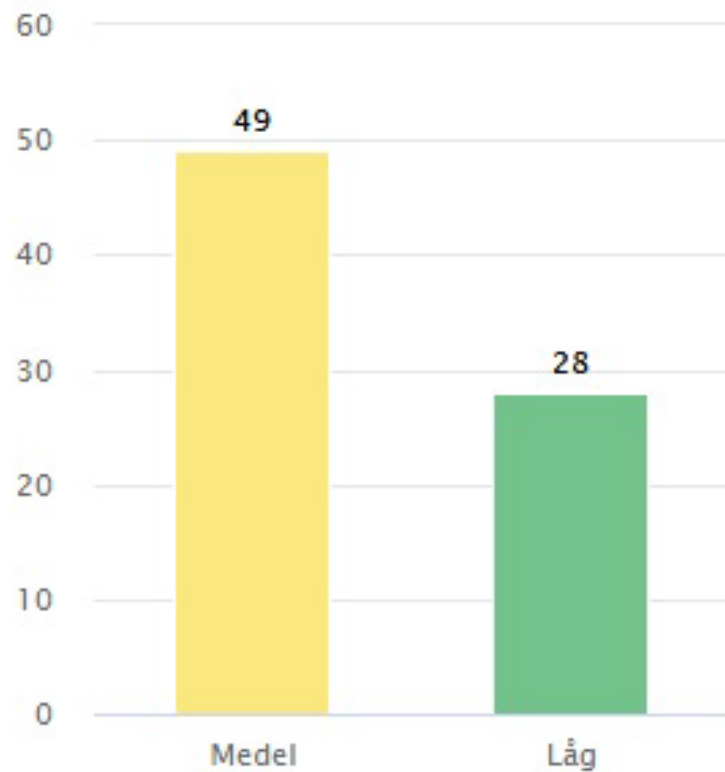


TRYGGHET – ANSVAR – OMTANKE



Riskvärdering före åtgärd / Händelsetyp

77 händelser. Saknas för 11. Alla 2 val av riskvärdering före åtgärd visas.



Riskvärdering efter åtgärd / Händelsetyp

44 händelser. Alla 3 val av riskvärdering efter åtgärd visas.

