



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 1: Godkendelse af dagsorden

Til godkendelse:

Forslag til dagsorden godkendes

Sagsfremstilling:

Forslag til dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
 2. Siden sidst
 3. Trivselsarbejdet i Østjyllands Brandvæsen herunder fremlæggelse af handleplaner og spørgeskema
 - 3.a. Opfølgning
 4. Regnskab
 5. Status på effektiviseringsarbejdet/trappemodel
 6. Godkendelse af Takstblad 2019
 7. Hovedlokalitet
 8. Station Aarhus Nord
 9. Brandslukning Aarhus Syd
 10. Status på arbejdet med Forebyggelsesstrategi
 11. Status på arbejdet med Udvikling med Sikkerhed – herunder samspil med planafdelingerne i hjemkommunerne
 12. Temadrøftelse i ejerkredsen: Strategi for langsigtet økonomi
 13. Evt.
-

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Lone Mossin

Tlf.: 29 68 56 90

E-post: lm@ostbv.dk



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 2: Siden sidst

Til orientering:

Lars Hviid orienterer om siden sidst

Eventuel orientering fra kommunerne.

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Lone Mossin

Tlf.: 29 68 56 90

E-post: lm@ostbv.dk



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 3: Trivselsarbejdet ved ØJB samt ledelsesgrundlag og kulturspor

Til orientering:

Lars Hviid orienterer om status på trivselsarbejdet

Sagsfremstilling:

Der er gennemført en trivselsmåling foråret 2018. På baggrund af trivselsmålingens resultater er der i de enkelte afdelinger udarbejdet handleplaner, som skal understøtte det videre arbejde med trivslen ved Østjyllands Brandvæsen.

Resultatet af spørgeskemaundersøgelsen og handleplanerne fremlægges for MED udvalget den 22. november. Den 22. november sendes materialet ligeledes til Bestyrelsen sammen med dagsordenen til mødet 5. december. Derudover vil der være en nyhed på brandportalen i forlængelse af mødet i MED udvalget. De sidste handleplaner fremlægges for medarbejderne i løbet af november bortset fra handleplanen for deltidsstationen i Ny Munkegade, der fremlægges 3. december. Medarbejderne dér får dog en kort orientering umiddelbart efter MED udvalgsmødet. Alle medarbejdere er således orienteret om resultatet i egen afdeling, førend der offentliggøres noget.

Dele af resultatet har løbende været drøftet i regi af arbejdsmiljøorganisationen. Parallelt med trivselsmålingen har chef- og ledergruppen arbejdet med Ledelses- og værdigrundlag. Gennem projekt "Kultursporet" er medarbejdernes værdigrundlag afdækket sammen med deres holdning til, hvad Østjyllands Brandvæsen skal stå for. Dette værdigrundlag er p.t. i høring ved medarbejderne forud for mødet i MED. Den overordnede

handleplan, der skal udarbejdes i forlængelse af trivselsmålingen er arbejdet sammen med Ledelses- og værdigrundlaget. Udkast til den samlede rapport forelægges ligeledes MED udvalget og bestyrelsen til kommentering, hvorefter den færdiggøres.

Der er igangsat arbejde med ledelsesudvikling, hvor den fremadrettede proces skal understøttes af ledelses- og værdigrundlaget.

Østjyllands Brandvæsen har i 2018 haft uanmeldt besøg fra Arbejdstilsynet i Ny Munkegade. Deres opmærksomhed var i første omgang rettet mod det psykiske arbejdsmiljø i Ny Munkegade generelt. Det afsluttende besøg omhandlede specifikt det psykiske arbejdsmiljø i Vagtcentralen, herunder oplæring og de følelsesmæssige belastninger i arbejdet. For en beskrivelse af sagen se bilag 1. Arbejdstilsynet har sendt en "Høring om sagens oplysning", som ØJB har svaret på. Se bilag 2. Arbejdstilsynet har torsdag den 22. november fremsendt et påbud, der skal være opfyldt senest 1. maj 2019.

Der har tirsdag den 20. november 2018 været uanmeldt besøg på Kirstinesminde med besøg i Forebyggende Afdeling og Logistik. Der var ikke tid til at lave tilsyn på alle funktioner på Kirstinesminde, hvorfor de vender tilbage. Tidspunktet herfor er p.t. ukendt. Der er p.t. ikke ansøgt om aktindsigt i dette besøg.

Jyllands-Posten har bedt om aktindsigt i trivselsmålingen og det generelle arbejde med trivslen ved både brandvæsnet herunder besøget fra Arbejdstilsynet efteråret 2018. Materialet fra arbejdstilsynets besøg og deres "Høring om sagens oplysning" er fremsendt til Jyllands-Posten, og materialet vedrørende trivselsmålingen fremsendes ligeledes i anonymiseret form efter mødet i MED-udvalget dvs. fredag den 23. november.

Som et led i arbejdet med trivslen har der været ekstra fokus på medarbejderinvolvering i de store projekter som hjemtagelse af brandslukningen fra Falck og flytning til Bautavej. Derudover har arbejdsmiljøgruppen for det teknisk og administrative personale foreslået, at der nedsættes et festudvalg. Formålet med festudvalget er at sikre, at der afholdes et årligt tilbagevendende fælles socialt arrangement for hele Østjyllands Brandvæsen. Arrangementet skal være med til at fremme det sociale fællesskab og skabe trivsel. På baggrund af dette forslag er der nedsat et festudvalg.

Østjyllands Brandvæsen arbejder systematisk med arbejdsmiljøet og dele af brandvæsnet er arbejdsmiljøcertificeret af Det Norske Veritas. Der er

gennemført ekstern audit 13. og 14. november. Under audit blev det bemærket, at der har været usædvanlige mange planlagte og ikke planlagte projekter, selv om ønsket var stabilitet. Det har påvirket gennemførelsen af arbejdsmiljøaktiviteterne, som er blevet forsinket. Under audit blev der givet en afvigelse på handlingsplanerne for trivselsmålingen. Inden for 3 måneder skal der afleveres handlingsplaner på aktiviteter med terminer og ansvarlige for at sikre, at den psykiske APV lever op til de indholdsmæssige krav.

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Lars Hviid

Tlf.: 29 68 56 79

E-post: lm@ostbv.dk

Notat vedr. Arbejdstilsynets besøg hos ØJB



Østjyllands Brandvæsen har haft 3 sammenhængende besøg af Arbejdstilsynet (AT) siden juli måned.

Besøgene relaterer sig udelukkende til afdelinger og medarbejdere i Ny Munkegade, da AT fører tilsyn med udgangspunkt i lokationer (p-numre).

1. besøg - 5. juli 2018

Arbejdstilsynet (AT) var den 5. juli 2018 på et meget kort uanmeldt besøg hos Østjyllands Brandvæsen. AT talte med arbejdsmiljøkoordinator Kristina Sonniksen. AT vurderede, at der var behov for at gennemføre et supplerende tilsyn.

Begrundet i den kommende sommerferie for begge parter, blev der aftalt et nyt besøg den 4. september kl. 9.30-13.00.

2. besøg - 4. september 2018

Den 4. september gennemførte AT et anmeldt tilsyn i Ny Munkgade. Tilsynet blev gennemført af tilsynsførende Marianne Høier Gefke og tilsynsførende Peter Ringgaard Dollerup.

Under besøget gennemførte AT en gruppesamtale med 3 arbejdsmiljørepræsentanter (2 repræsentanter fra Fuldtiden og arbejdsmiljørepræsentanten for Vagtcentral og kontorer i Ny Munkegade) for at undersøge det psykiske arbejdsmiljø på ved Østjyllands Brandvæsen.

Efterfølgende talte de med arbejdsmiljøkoordinatoren og blev derefter vist rundt i Vagtcentralen og kontorerne.

Ved besøget den 4. september, blev det aftalt, at AT skulle komme igen for at undersøge det psykiske arbejdsmiljø i Vagtcentralen.

Det blev endvidere aftalt, at arbejdsmiljøkoordinatoren skulle fremsende Trivselsundersøgelsen for Vagtcentralen til AT, herunder spørgeskema, dialogmøderapport og handlingsplan.

3. besøg - 22. oktober 2018

AT foretog et tredje og afsluttende besøg i Ny Munkgade den 22. oktober. Tilsynet blev gennemført af tilsynsførende Leif Nielsen og tilsynsførende Peter Ringgaard Dollerup.

Første del af besøget blev gennemført som en gruppesamtale med 4 af vagtcentralens medarbejdere. Samtalen vedrørte det psykiske arbejdsmiljø på vagtcentralen.

Derefter blev der afholdt en samtale med ledelsen om de temaer, som blev drøftet med medarbejderne i gruppesamtalen.

Østjyllands Brandvæsen
Ny Munkegade 15
8000 Aarhus C

Telefon +45 86767676
Direkte +45 29685688

brandvaesen@ostbv.dk
www.ostbv.dk

Sagsbehandler
Kristina Sonniksen
kso@ostbv.dk

Journal nr.

[Ekstra plads]

Dato 06.11.2018



Til slut blev der afholdt et afsluttende møde, som omfattede alle tre besøg fra AT. På det afsluttende møde med deltagelse af de to tilsynsførende, involverede ledere og arbejdsmiljørepræsentanter samt arbejdsmiljøkoordinatoren tilkendegav Arbejdstilsynet, at de vil give Østjyllands Brandvæsen et påbud i Vagtcentralen. Påbuddet tager udgangspunkt i, at oplæringen ikke er tilstrækkelig, og håndteringen af de følelsesmæssige belastninger ikke er god nok.

De følelsesmæssige belastninger i Vagtcentralen opstår typisk i forbindelse med ubehagelige telefonsamtaler, herunder særligt Børn og Unge telefonen, Hjemmeplejen (nødkald, pårørende ved død, borgere m.m.) og parkeringstelefonen. Desuden oplever/overhører Vagtcentralens medarbejdere traumatiske hændelser i forbindelse med håndtering af indsatser, typisk gennem radiokommunikationen.

Arbejdstilsynets endelige afgørelse er ikke modtaget i skrivende stund, men arbejdet med at systematisere bearbejdningen af de følelsesmæssige krav samt forbedre oplæringen er igangsat.

Kvittering Svar på høring

Hermed høringssvar fra Østjyllands Brandvæsen. Der er tilføjet 9 kommentarer i filen.

Vedhæftede filer:

AtHringvedrtilsynd22102018medJBinput.pdf

Østjyllands Brandvæsen I/S
Ny Munkegade 15 8000 Aarhus C

CVR-nr.: 37164712
P-nr.: 1020827749

Sendt d. 19.11.2018

Høringsdato: **08.11.2018**
Sagsnummer: **20180006093**
Sagsansvarlig: **Peter Dollerup**

Indsendt af:

Kristina Sonniksen
Østjyllands Brandvæsen I/S - CVR 37 16 47 12

Østjyllands Brandvæsen I/S
Ny Munkegade 15
8000 Aarhus C

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Nord
Landskronagade 33
2100 København Ø

T 70 12 12 88
at@at.dk
www.at.dk

CVR 21481815

8. november 2018

Høring om sagens oplysninger

Arbejdstilsynet var den 22. oktober 2018 på tilsynsbesøg hos Østjyllands Brandvæsen I/S, Ny Munkegade 15, 8000 Aarhus C, hvor vi talte med leder Lene Ø. Hansen og direktør Lars Hviid.

Som vi oplyste på besøget, overvejer vi at give virksomheden påbud om:

- At forebygge høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Sag
20180006093/11
Ansvarlig:
Peter Dollerup

CVR 37164712
P 1020827749

Side 1/4

På næste side kan I se vores beskrivelse af sagens oplysninger, som vi beder jer læse igennem. Hvis I mener, at beskrivelsen er forkert, eller der mangler noget, så kan I skrive jeres bemærkninger til os inden den **22. november 2018**. I skal bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning OnlineAt.

Jeres bemærkninger vil så indgå i vores endelige vurdering af, om der er grundlag for at træffe afgørelse.

Hvis vi ikke har hørt fra jer inden fristen, vil vores endelige vurdering ske på baggrund af de oplysninger, som I kan se nedenfor.

En eventuel afgørelse vil blive sendt til jer.

Venlig hilsen

Peter Dollerup
Tilsynsførende

Sagens oplysninger

Virksomheden

Østjyllands Brandvæsen står for koordinering og udførelse af brandslukning i Østjylland, herunder bemander de en vagtcentral.

Vagtcentralen er normeret til 10 ansatte, herunder en teamleder. Afdelingen har de seneste par år været præget af stor udskiftning af personalet, og der er kun 3 ansatte med mere end 2 års anciennitet. Der arbejdes med dag og nattevagter. En medarbejder har normalt 12-13 vagter pr. måned. En vagtperiode afsluttes normalt med 2-3 nattevagter, hvorefter der holdes fri i 3-6 dage. I vagtcentralen betjenes forskellige kunder/borgere. Udover at modtage opkald angående brand, varetages:

- "Parkerings" telefonen, hvor borgere i Aarhus kan henvende sig ved problemer med betalingsautomater til parkering.
- ABA, hvor der både modtages alarmer, og arbejdes med teknikere der skal servicere alarmerne.
- Elevator, hvor der bla. arbejdes med teknikere.
- Nødkald fra ældre. Der modtages opkald de ansatte skal derefter videregive oplysninger til hjemmeplejen mv.
- B/U vagten - der tages mod opkald fra børn og unge, der skal videre gives oplysningerne til de sociale myndigheder.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 5. juli 2018. Fra Østjyllands Brandvæsen I/S deltog arbejdsmiljøkoordinator Kristine Sonniksen.
- Tilsynsbesøg den 4. september. Fra Østjyllands Brandvæsen I/S deltog arbejdsmiljøkoordinator Kristine Sonniksen, samt arbejdsmiljørepræsentanter.
- Tilsynsbesøg den 22. oktober. Fra Østjyllands Brandvæsen I/S deltog arbejdsmiljøkoordinator Kristine Sonniksen, direktør Lars Hviid, leder af vagtcentralen Lene Ø. Hansen. Derudover deltog medarbejdere fra vagtcentralen i en gruppesamtale.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt 1 gruppesamtaler med 3 arbejdsmiljørepræsentanter i virksomheden den 4. september og 1 gruppesamtale med 4 ansatte fra vagtcentralen.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen i virksomheden den 22. oktober.

Skriftlige materialer

Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet modtaget følgende skriftlige materialer fra virksomheden:

- Spørgeskemabesvarelse, dialogmøderapport og handlingsplan for Vagtcentralen, fra 2018.

Forekomst af høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Arbejdet ved vagtcentralen, er hovedsageligt at modtage opkald og sende dem videre. Det er ofte folk der er i en presset situation der ringer ind. Folks frustrationer, fører til mange skæld ud og vredesudbrud fra borgerne. Arbejdet er også kendetegnet ved at en del af arbejdet kræver stor teknisk viden i forhold til at servicere teknikere, og så kan det næste opkald være fra en frustreret borger der ikke kan få parkeringen til at virke. Ellers et barn som er skræmt og ked af det.

Generelt oplyser de ansatte omkring arbejdet:

- Arbejdet er kendetegnet ved stor uforudsigelighed, man ved aldrig hvad man møder ind til.
- De ansatte oplever man bliver meget skældt ud af kunder/borgere.
- Det er i næsten hver vagt man oplever man får skældud.
- Nogle borgere der ringer ind, beskrives som rødglødende af raseri, når de ringer ind.
- Føler man tager imod mange uberettigede tæsk hver dag i telefonen, og man føler det svært at forsvare sig mod skæld ud.
- Borgerne der ringer kan ofte have en nedladende tone mod de ansatte.
- Man oplever at man ofte skal trække vejret dybt, efter en samtale, fordi man er fyldt op.

Det oplyses, at vagtcentralen modtager ca. 200 opkald i gennemsnit på et døgn.

Ansatte oplyser:

De ansatte oplyser en række episoder hvor de bliver følelsesmæssigt ramt:

- "En pige på 10-11 år ringer ind til B/U telefonen, og græder og er bange, fordi hendes mor drikker og har venner på besøg". Vagtcentralens opgave er at tage imod navn og cpr-nummer og sende henvendelsen videre. Medarbejderen er alene på nattevagt, og er meget påvirket af situationen bagefter.
- " En pårørende ringer ind for at oplyse hendes mor er død, den pårørende er stærkt påvirket og begynder at græde", de pårørende ringer ofte meget kort tid efter dødsfald for at afbestille hjemmehjælp mv. Det oplyses at, ugen før samtalen har en medarbejder haft 3 dødsfald på samme vagt.
- "Der modtages et nødkald. Borgeren der har trykket på nødkald har haft afføring i bukserne og har brug for hjælp fra hjemmeplejen. Opkaldet videregives til hjemmehjælperen. 30 minutter senere ringer personen igen, og skælder ud og græder, fordi der ikke er kommet hjælp."
- "En dreng på 15 år ringer ind fordi, ham og hans bror er alene i lejligheden efter en skænderi med faderen, hvilket resulterede i faderen gik med en bemærkning om han vil komme tilbage med en kniv. "

Ledelse oplyser:

- Mange borgere ringer ind, eks. med parkeringsproblemer, uden at vide det er brandvæsnet de får fat i. Dette kan opleves som utilfredsstillende.
- Tonen kan bliver "rustik", når folk ringer ind og klage over parkering.
- Det er dagligt, at der ringer sure p-kunder.
- Ledelsen har kendskab til konflikter mellem plejere (hjemmehjælp) og vagtpersonalet.
- Børnetelefonen er blevet mere barsk de seneste 1-2 år- Det er alvorlige problemer, de ringer med.

Af virksomhedens trivselsrapport fra foråret 2018 fremgår det:

- *Hovedparten af medarbejderne oplever, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende og 50 % oplever at der er det i høj eller meget høj grad, hvilket er bekymrende. Det er kun godt halvdelen der er tilfredse med jobbet som helhed.*

Der blev nævnt flere årsager til at arbejdet er følelsesmæssigt belastende:

- *Vi får tit skæld ifm. døgnplejen og parkering. Vi bebrejdes, at plejerne ikke kommer, eller kommer sent. Specielt i weekenden er der utilfredse borgere.*
- *12500 opkald fra parkering og min 33 % er meget sure, når de ringer, enten fordi det ikke virker, eller de ikke kan finde ud af det. Nogle gange er man nødt til selv at skælde ud, det er ikke rart, føler ikke at man løser sit arbejde godt nok.*

- *Bliver udsat for traumatiske hændelser under vagt, fx*
 - *Opkald fra døgnplejen.*
 - *Meldinger på radioen under indsats.*

Virksomhedens forebyggelse

Ansatte oplyser:

- At de i høj grad mangler et sted at læsse deres mange oplevelser af. De har gode kollegaer, men der er ofte ikke tid til at få snakket om de svære ting. Hvilket medfører, det hober sig op.
- Efter en nattevagt kan der gå op til 6 dage, før man møder på arbejde igen. Så kan man gå med mange uforløste oplevelser. Det er desuden svært, fordi man er alene på nattevagt, og ikke har en kollega at læsse af på.
- Der er 15 minutters overlap mellem vagterne. Pga. af travthed, er det ofte ikke muligt at få snakket om evt. oplevelser.

Ledelse oplyser:

- Oplæring i vagtcentralarbejdet foregår primært ved sidemandsoplæring.
- Der tilbydes ikke regelmæssig supervision.
- Har ikke haft så meget fokus på forebyggelse af de høje følelsesmæssige krav i arbejdet.
- Der er ikke arbejdet med registrering af hændelser. Men mere haft fokus på traumatiske hændelser, eks. da der døde en ansat tidligere på året. Der er igangsat tiltag til registrering, men dette er ikke implementeret endnu.
- Der gøres pt. ikke noget for at følge op på hændelser i dagligdagen.
- Der har for mange år siden været afholdt et konflikthåndterings kursus.
- Der afholdes vagtcentral møder 1 gang i kvartalet, og der bemannes med vikarer, således alle mand kan deltage i mødet.

Af virksomhedens trivelsesrapport fra foråret 2018 fremgår det vedrørende håndtering og forebyggelse af de høje følelsesmæssige krav:

- *Har I en måde at komme af med det? Vi er ofte to, så man kan tale med en om det.*
- *Vi taler måske ikke så meget om det, vi gør måske mere grin med det, det er rart at få opbakning fra kollegerne.*
- *Der er ingen oplæring for nye, ingen procedure for håndtering, ingen registrering, ingen erfaringsudveksling, fx på VC møder.*

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

- De ansatte oplyser, at man kan være så fyldt op, at et dårligt opkald fra tidligere smitter af på den næste der er i røret.
- Man kan være så fyldt op, at man bliver kort for hovedet.
- Man oplever, at blive mere kynisk i forhold til personer, der ringer meget ind, man oplever, at man får en skrappere tone overfor disse personer.

Østjyllands Brandvæsen I/S
Ny Munkegade 15
8000 Aarhus C

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Nord
Landskronagade 33
2100 København Ø

T 70 12 12 88
at@at.dk
www.at.dk

CVR 21481815

21. november 2018

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 8. november 2018 i forlængelse af tilsynsbesøget den 22. oktober 2018.

På besøget hos Østjyllands Brandvæsen I/S, Ny Munkegade 15, 8000 Aarhus C. talte vi med leder

I har nu haft mulighed for at komme med jeres bemærkninger til sagens oplysninger. Hvis I har sendt bemærkninger til os, er de indgået i vores vurdering af sagen, og de fremgår af afsnittet nedenfor om sagens oplysninger.

Vi har på baggrund af de samlede oplysninger truffet følgende afgørelse:

Påbud

Virksomheden påbydes at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer de ansattes sikkerhed og sundhed.

Virksomheden skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal derfor sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet med betjening af kunder/borgere i vagtcentralen ved Østjyllands Brandvæsen ikke forringer de ansattes sundhed på kort eller lang sigt.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. maj 2019**.

I skal orientere alle arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af påbuddet.

I skal **senest den 8. maj 2019** give os besked om, hvordan I har efterkommet påbuddet. Inden I giver os besked, skal I orientere arbejdsmiljøorganisationen om, hvordan påbuddet er efterkommet. I skal bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning OnlineAt.

Begrundelse for påbuddet

Begrundelsen for påbuddet tager udgangspunkt i en vurdering af, om og hvordan høje følelsesmæssige krav er til stede i arbejdet, og hvordan

Sag
20180006093/14
Ansvarlig:
Peter Døllerup

CVR 37164712
P 1020827749

Side 1/6

virksomheden har forsøgt at forebygge den sundhedsmæssige risiko ved høje følelsesmæssige krav.

Arbejdstilsynet vurderer, at arbejdet med betjening af kunder/borgere i vagtcentralen ved Østjyllands Brandvæsen, ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for, at de høje følelsesmæssige krav i arbejdet kan have indvirkning på de ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Vi har ved vurderingen lagt vægt på, at den sundhedsmæssige risiko ved høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke er forebygget tilstrækkeligt. Det bygger vi på følgende:

Arbejdstilsynet vurderer ud fra de ansatte og ledelsens oplysninger, at medarbejderne i vagtcentralen er udsat for høje følelsesmæssige krav i forbindelse med arbejdet på vagtcentralen.

Ansattes og ledelsens oplysninger om, at de ansatte i forbindelse med arbejdet modtager opkald fra mennesker, der befinder sig i en presset situation. Opkaldene varierer meget og indbefatter ofte skældud og vredesudbrud fra mennesker, som er vrede over noget, de ansatte ikke har nogen indflydelse på. Det kan eksempelvis være fra personer, der ikke kan få parkeringen til at virke. Det kan også være et opkald fra et barn, som er skræmt og ked af det.

Fra virksomhedens trivselsrapport fra 2018 fremgår det, "*Hovedparten af medarbejderne oplever, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende og 50 % oplever at der er det i høj eller meget høj grad, hvilket er bekymrende*", hvilket efter Arbejdstilsynets vurdering understøtter, at der er forekomst af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Arbejdstilsynet lægger desuden vægt på ansattes oplysninger om, at forskellige hændelser efterlader ansatte rystede, og i flere tilfælde uden reel mulighed for at få det bearbejdet hverken umiddelbart efter eller senere.

Arbejdstilsynet vurderer, at virksomhedens forebyggelse af høje følelsesmæssige krav i arbejdet er utilstrækkelig. De ansatte er ikke i tilstrækkelig grad klædt på til at forebygge, håndtere og bearbejde høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Arbejdstilsynet vurderer, at der reelt ikke er tid eller viden tilgængelig til at sikre, at ansatte kan få bearbejdet de følelser, som aktiveres i forbindelse med arbejdet. På baggrund af ansattes og ledelsens oplysninger om karakteren og omfanget af høje følelsesmæssige krav vurderer Arbejdstilsynet, at der ikke er sikret rum og tid til at sikre de følelsesmæssige belastninger bliver håndteret ved kollegial eller ledelsesmæssigt støtte i det daglige.

Der er ikke mulighed for regelmæssigt eller systematisk, at få bearbejdet oplevelserne via supervision eller møder.

Den nuværende møderammer, 1 møde hvert kvartal, hvor også andre relevante forhold skal drøftes - ikke i tilstrækkelig grad sikrer, at ansatte får bearbejdet følelsesmæssigt belastende oplevelser i tilstrækkeligt omfang. De 10 minutters overlap mellem vagterne vurderes ligeledes utilstrækkelig til bearbejdning, idet ansatte oplyser, at der er ofte er for travlt til at få talt sammen.

Endelig lægger Arbejdstilsynet vægt på ansattes oplysninger om arbejdsmæssige og personlige konsekvenser af høje følelsesmæssige krav i arbejdet, herunder oplevelse af at blive kort for hovedet og en tiltagende kynisme i forhold til kunder/borgere.

Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at arbejdet med betjening af kunder/borgere i vagtcentralen ved Østjyllands Brandvæsen, udsætter de ansatte for en sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af høje følelsesmæssige krav i arbejdet forøger de ansattes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme som fx angst, depression og hjerte-kar-sygdomme samt udbrændthed.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Østjyllands Brandvæsen står for koordinering og udførelse af brandslukning i Østjylland, herunder bemander de en vagtcentral.

Vagtcentralen er normeret til 10 ansatte, herunder en teamleder samt 4 faste afløser. Afdelingen har de seneste par år været præget af stor udskiftning af personalet, og der er kun 3 ansatte med mere end 2 års anciennitet. Der arbejdes med dag, aften og nattevagter. En medarbejder har normalt 12-13 vagter pr. måned. En vagtperiode afsluttes normalt med 2-3 nattevagter, hvorefter der holdes fri i 3-6 dage. I vagtcentralen betjenes forskellige kunder/borgere.

Udover at modtage opkald angående brand, varetages:

- "Parkerings" telefonen, hvor borgere i Aarhus kan henvende sig ved problemer med betalingsautomater til parkering.
- ABA, hvor der både modtages alarmer, og arbejdes med teknikere der skal servicere alarmerne.
- Elevator, hvor der bla. arbejdes med teknikere.
- Nødkald fra ældre. Der modtages opkald de ansatte skal derefter videregive oplysninger til hjemmeplejen mv.
- B/U vagten - der tages mod opkald fra børn og unge, der skal videre gives oplysningerne til de sociale myndigheder.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 5. juli 2018. Fra Østjyllands Brandvæsen I/S deltog
- Tilsynsbesøg den 4. september. Fra Østjyllands Brandvæsen I/S deltog
- Tilsynsbesøg den 22. oktober. Fra Østjyllands Brandvæsen I/S deltog

Derudover deltog medarbejdere fra vagtcentralen i en gruppesamtale.

Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt 1 gruppesamtale med 3 arbejdsmiljørepræsentanter i virksomheden den 4. september.
- Gruppesamtale med 4 ansatte fra vagtcentralen den 22. oktober.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtale med ledelsen i virksomheden den 22. oktober.

Skriftlige materialer

Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet modtaget følgende skriftlige materialer fra virksomheden:

- Spørgeskemabesvarelse, dialogmøderapport og handlingsplan for Vagtcentralen, fra 2018.

Forekomst af høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Arbejdet ved vagtcentralen, er hovedsageligt at modtage opkald og sende dem videre. Det er ofte folk der er i en presset situation der ringer ind. Folks frustrationer, fører til mange skæld ud og vredesudbrud fra borgerne. Arbejdet er også kendetegnet ved at en del af arbejdet kræver stor teknisk viden i forhold til at servicere teknikere, og så kan det næste opkald være fra en frustreret borger der ikke kan få parkeringen til at virke. Ellers et barn som er skræmt og ked af det.

Generelt oplyser de ansatte omkring arbejdet:

- Arbejdet er kendetegnet ved stor uforudsigelighed, man ved aldrig hvad man møder ind til.
- De ansatte oplever man bliver meget skældt ud af kunder/borgere.
- Det er i næsten hver vagt man oplever man får skældud.
- Nogle borgere der ringer ind, beskrives som rødglødende af raseri, når de ringer ind.
- Føler man tager imod mange uberettigede tæsk hver dag i telefonen, og man føler det svært at forsvare sig mod skæld ud.
- Borgerne der ringer kan ofte have en nedladende tone mod de ansatte.
- Man oplever at man ofte skal trække vejret dybt, efter en samtale, fordi man er fyldt op.

Det oplyses, at vagtcentralen modtager ca. 400-500 opkald og har 250 udgående opkald i gennemsnit på et døgn.

Ansatte oplyser:

De ansatte oplyser en række episoder hvor de bliver følelsesmæssigt ramt:

- "En pige på 10-11 år ringer ind til B/U telefonen, og græder og er bange, fordi hendes mor drikker og har venner på besøg". Vagtcentralens opgave er at tage imod navn og cpr-nummer og sende henvendelsen videre. Medarbejderen er alene på nattevagt, og er meget påvirket af situationen bagefter.
- " En pårørende ringer ind for at oplyse hendes mor er død, den pårørende er stærkt påvirket og begynder at græde", de pårørende ringer ofte meget kort tid efter dødsfald for at afbestille hjemmehjælp mv. Det oplyses at, ugen før samtalen har en medarbejder haft 3 dødsfald på samme vagt.
- "Der modtages et nødkald. Borgeren der har trykket på nødkald har haft afføring i bukserne og har brug for hjælp fra hjemmeplejen. Opkaldet videregives til hjemmehjælpen. 30 minutter senere ringer personen igen, og skælder ud og græder, fordi der ikke er kommet hjælp."
- "En dreng på 15 år ringer ind fordi, ham og hans bror er alene i lejligheden efter en skænderi med faderen, hvilket resulterede i faderen gik med en bemærkning om han vil komme tilbage med en kniv. "

Ledelse oplyser:

- Mange borgere ringer ind, eks. med parkeringsproblemer, uden at vide det er brandvæsnet de får fat i. Dette kan opleves som utilfredsstillende.
- Tonen kan bliver "rustik", når folk ringer ind og klage over parkering.
- Det er dagligt, at der ringer sure p-kunder.
- Ledelsen har kendskab til konflikter mellem plejere (hjemmehjælp) og vagtpersonalet.
- Børnetelefonen er blevet mere barsk de seneste 1-2 år- Det er alvorlige problemer, de ringer med.

Af virksomhedens trivselsrapport fra foråret 2018 fremgår det:

- *Hovedparten af medarbejderne oplever, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende og 50 % oplever at der er det i høj eller meget høj grad,*

hvilket er bekymrende. Det er kun godt halvdelen der er tilfredse med jobbet som helhed.

Der blev nævnt flere årsager til at arbejdet er følelsesmæssigt belastende:

- *Vi får tit skæld ifm. døgnplejen og parkering. Vi bebrejdes, at plejerne ikke kommer, eller kommer sent. Specielt i weekenden er der utilfredse borgere.*
- *8500 opkald fra parkering og min 33 % er meget sure, når de ringer, enten fordi det ikke virker, eller de ikke kan finde ud af det. Nogle gange er man nødt til selv at skælde ud, det er ikke rart, føler ikke at man løser sit arbejde godt nok.*
- *Bliver udsat for traumatiske hændelser under vagt, fx*
 - *Opkald fra døgnplejen.*
 - *Meldinger på radioen under indsats.*

Virksomhedens forebyggelse

Ansatte oplyser:

- *At de i høj grad mangler et sted at læsse deres mange oplevelser af. De har gode kollegaer, men der er ofte ikke tid til at få snakket om de svære ting. Hvilket medfører, det hober sig op.*
- *Efter en nattevagt kan der gå op til 6 dage, før man møder på arbejde igen. Så kan man gå med mange uforløste oplevelser. Det er desuden svært, fordi man er alene på nattevagt, og ikke har en kollega at læsse af på.*
- *Der er 10 minutters overlap mellem vagterne. Pga. af travthed, er det ofte ikke muligt at få snakket om evt. oplevelser.*

Ledelse oplyser:

- *Oplæring i vagtcentralarbejdet foregår primært ved sidemandsoplæring.*
- *Der tilbydes ikke regelmæssig supervision.*
- *Har ikke haft så meget fokus på forebyggelse af de høje følelsesmæssige krav i arbejdet.*
- *Der er ikke arbejdet med registrering af hændelser. Men mere haft fokus på traumatiske hændelser, eks. da der døde en ansat tidligere på året. Der er igangsat tiltag til registrering, men dette er ikke implementeret endnu.*
- *Der gøres pt. ikke noget for at følge op på hændelser i dagligdagen.*
- *Der har for mange år siden været afholdt et konflikthåndterings kursus.*
- *Der afholdes vagtcentral møder 1 gang i kvartalet, og der bemannes med vikarer, således alle mand kan deltage i mødet.*

Af virksomhedens trivelsesrapport fra foråret 2018 fremgår det vedrørende håndtering og forebyggelse af de høje følelsesmæssige krav:

- *Har I en måde at komme af med det? Vi er ofte to, så man kan tale med en om det.*
- *Vi taler måske ikke så meget om det, vi gør måske mere grin med det, det er rart at få opbakning fra kollegerne.*
- *Der er ingen oplæring for nye, ingen procedure for håndtering, ingen registrering, ingen erfaringsudveksling, fx på VC møder.*

Arbejdsomstændigheder og personlige konsekvenser

- *De ansatte oplyser, at man kan være så fyldt op, at et dårligt opkald fra tidligere smitter af på den næste der er i røret.*
- *Man kan være så fyldt op, at man bliver kort for hovedet.*

- Man oplever, at blive mere kynisk i forhold til personer, der ringer meget ind, man oplever, at man får en skrapere tone overfor disse personer.

Anvendte regler

- § 38 og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017 af lov om arbejdsmiljø.
- § 4 og § 7, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse.

Vejledning til at efterkomme påbuddet

Arbejdstilsynet kan vejlede generelt om metoder til at forebygge den sundhedsmæssige risiko ved høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Områder, som kan være centrale med henblik på varige løsninger, er nævnt nedenfor. Det kan være hensigtsmæssigt, at I selv finder frem til konkrete og specifikke løsninger til at forebygge den sundhedsmæssige risiko ved høje følelsesmæssige krav i arbejdet, og at I inddrager ansatte i dette arbejde.

I kan læse mere om at forebygge problemer med høje følelsesmæssige krav i arbejdet i Arbejdstilsynets publikation om arbejdsbetinget stress på adressen www.at.dk/arbejdsbetinget-stress. Se særligt under overskriften "Arbejde med mennesker" i kapitlet "Risikofaktorer for arbejdsbetinget stress".

I kan læse mere om, hvordan I kan arbejde med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø i virksomheden i pjecen "Et godt psykisk arbejdsmiljø – hver dag". Se www.at.dk/psykisk-hver-dag.

I kan klage over påbuddet

I kan klage over påbuddet til Arbejds milj øklagenævnet. Hvis I ønsker at klage, skal I sende klagen til Arbejdstilsynet. Vi skal modtage klagen inden fire uger efter, at I har modtaget påbuddet. Klage har opsættende virkning. Det betyder, at I ikke behøver at rette jer efter påbuddet, mens klagen bliver behandlet. Hvis vi fastholder påbuddet, sender vi klagen videre til Arbejds milj øklagenævnet, som behandler jeres klage.

Følg jeres sag digitalt

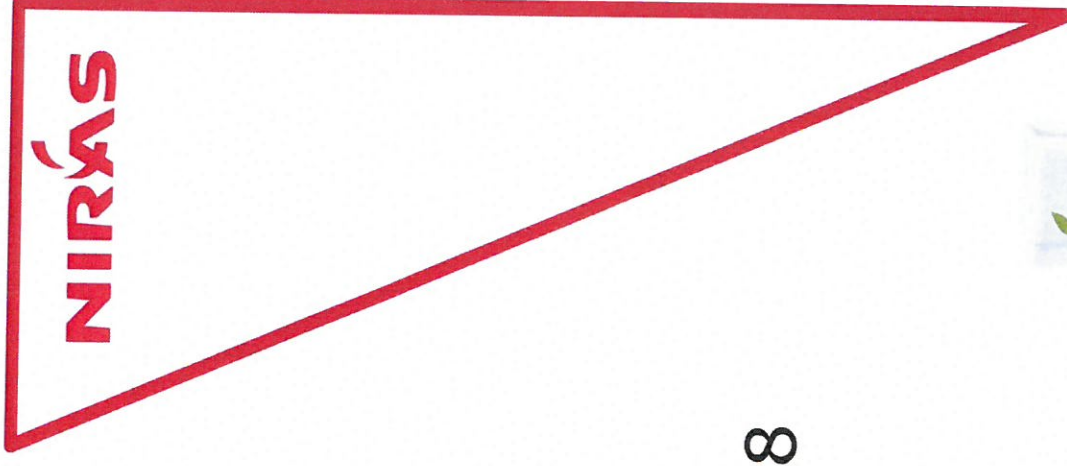
Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på OnlineAt. Her kan I bl.a. se kommende frister, og om Arbejdstilsynet vurderer, at I har efterkommet påbuddet.

Ring, hvis I har spørgsmål

I er velkomne til at ringe til Arbejdstilsynet på 70 12 12 88, hvis I har spørgsmål til påbuddet.

Venlig hilsen

Peter Dollerup
Tilsynsførende



Østjyllands Brandvæsen APV 2018



Autoriseret arbejdsmiljørådgiver inden for alle områder
Projekter har vundet Arbejdsmiljøprisen i 2006, 2007, 2008,
2011 og 2016
Specialister i at arbejde integreret og forretningsdrevet med
sundhed, sikkerhed og trivsel
Mere end 30 års erfaring som arbejdsmiljørådgiver



Om undersøgelsen

Denne rapport viser resultaterne af en APV-undersøgelse hos Østjyllands Brandvæsen, som er baseret på en spørgeskemaundersøgelse. Resultaterne er i rapporten opdelt i følgende emner:

- Arbejdspladsperspektiv
- Engagement og mening i arbejdet
- Arbejdsomfang og tidspres
- Samarbejde og støtte blandt kolleger
- Inddragelse og indflydelse
- Sikkerhed
- Rolleklarhed
- Nærmeste leder
- Nærmeste ansvarlige mester/holdleder
- Afdelingsledelse
- Mellemledelse
- Øverste ledelse
- Generel ledelse
- Mental trivsel og stress
- Mobning, vold og trusler
- Sygefravær

Spørgeskemaet er udarbejdet af NIRAS med inspiration fra Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Læsevejledning

Til venstre på hver side i rapporten vises spørgsmålsteksten.

Til højre herfor vises 1 kolonne (figur 1) med resultaterne af Østjyllands Brandvæsens APV 2018.

Hvide felter i denne kolonne uden indekstal betyder, at svaret på spørgsmålene ikke kan vurderes positivt eller negativt, eller at spørgsmålet ikke er besvaret.

Til højre for denne kolonne er antal besvarelser på det pågældende spørgsmål angivet. I undersøgelsen havde deltagerne mulighed for at svare "ved ikke / ikke relevant" til flere spørgsmål. Disse besvarelser er ikke inkluderet i rapporten, da "ved ikke / ikke relevant" ikke kan vægtes og derfor ikke kan indgå i beregningen af indeks. Af den grund kan antal besvarelser pr. spørgsmål variere.

Yderst til højre på siden vises fordelingen af besvarelserne i procent i en vandret søjlestak (figur 2). Hver svarkategori har sin farve - fra mørkegrøn (mest positive svar) over gul (neutralt svar) til rød (mest negative svar).



Figur 1



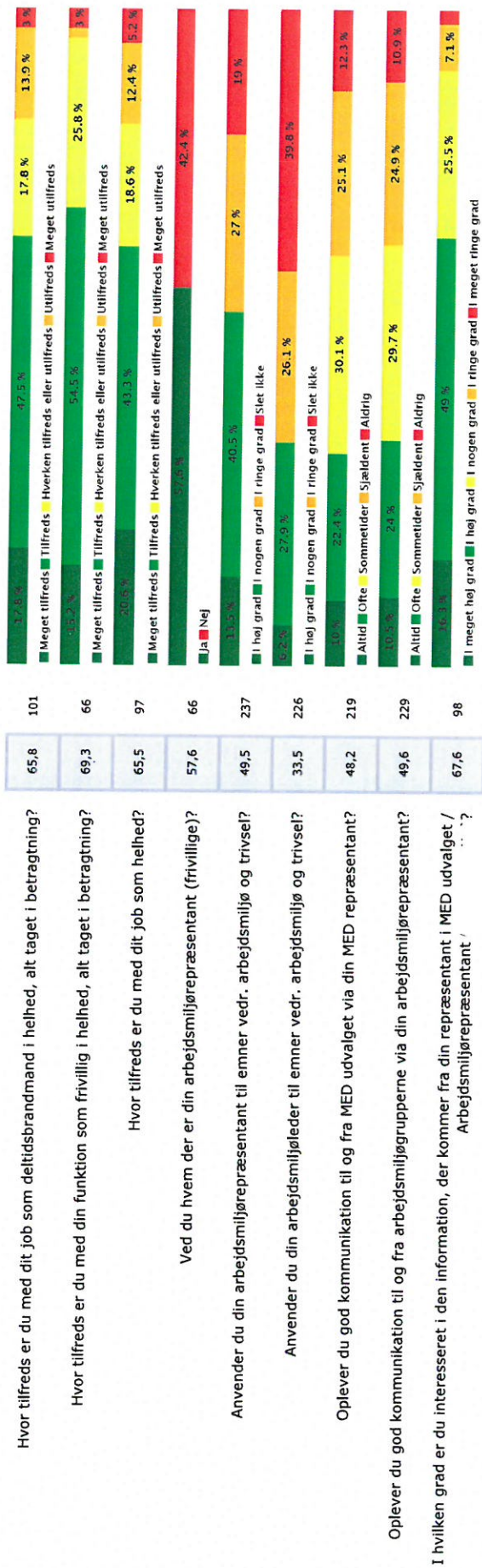
Figur 2

Arbejdspladsperspektiv

Østjyllands Brandvæsen 2018

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Antal besvarelser



Engagement og mening i arbejdet

Østjyllands
Brandvæsen 2018

Antal Besvarelser

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Med hensyn til engagement og mening i arbejdet. I hvilken grad ...

Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende (fuldtidsansatte)?

Er dit arbejde vigtigt for dig (ud over indkomsten) (fuldtidsansatte)?

I hvilken grad er du bekymret for ...

At du bliver arbejdsløs (fuldtidsansatte)?

At du mod din vilje forflyttes til andet arbejdssted (fuldtidsansatte)?

I hvilken grad er du bekymret for, at du bliver afskediget som deltidsbrandmand?

I hvor høj grad er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?



Arbejds mængde og tids pres (fuldtids- og deltidsansatte)

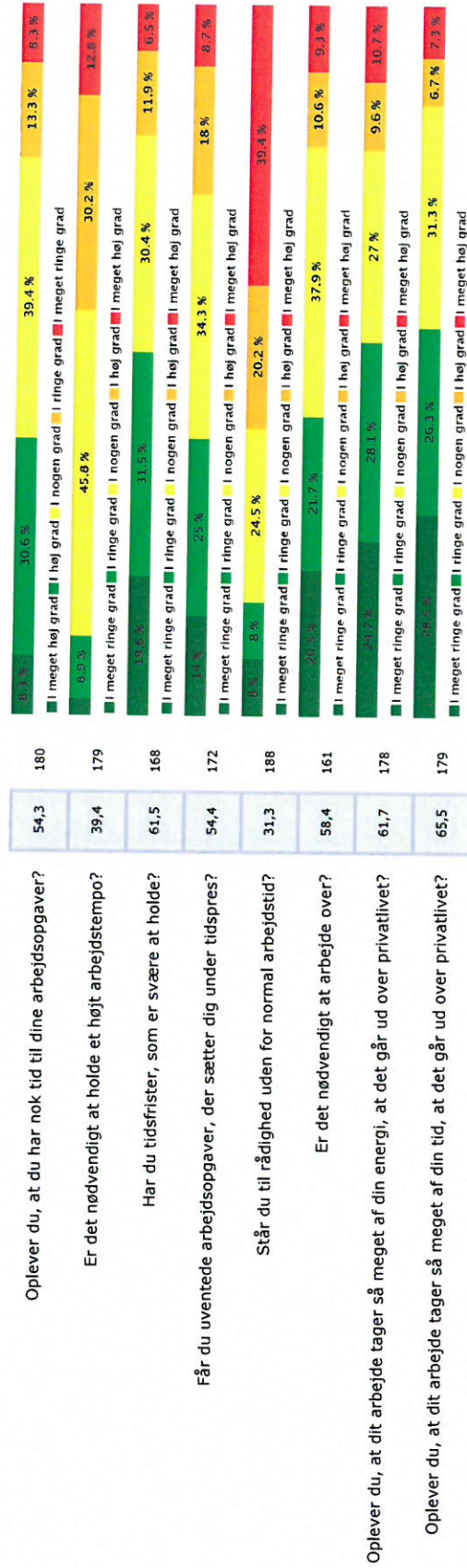
Østjyllands Brandvæsen 2018

Antal besvarelser

Antal deltagere
Antal besvarelser
Svarprocent

378
250
66%

Med hensyn til arbejds mængde og tids pres, hvor ofte ...

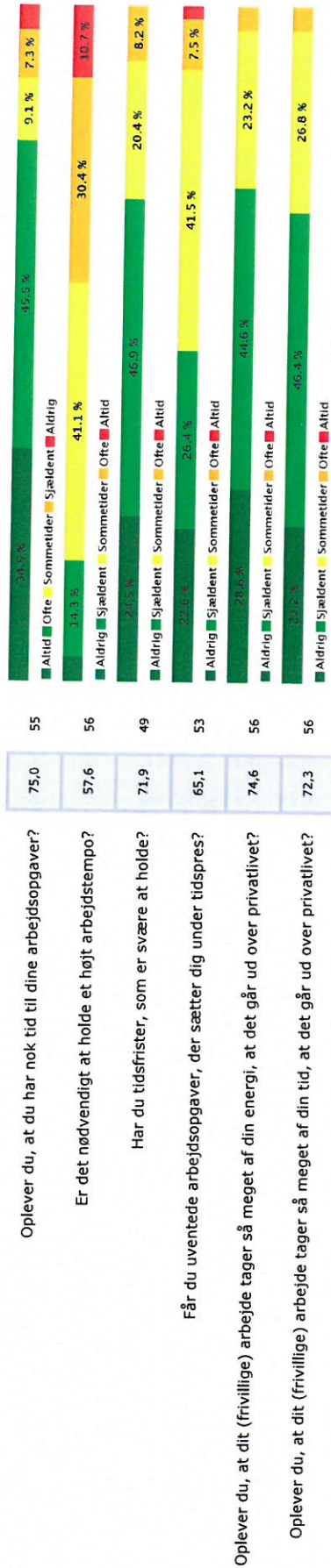


Arbejdsomængde og tidspress (frivillige)

Østjyllands Brandvæsen 2018

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Antal besvarelser



Samarbejde og støtte blandt kolleger

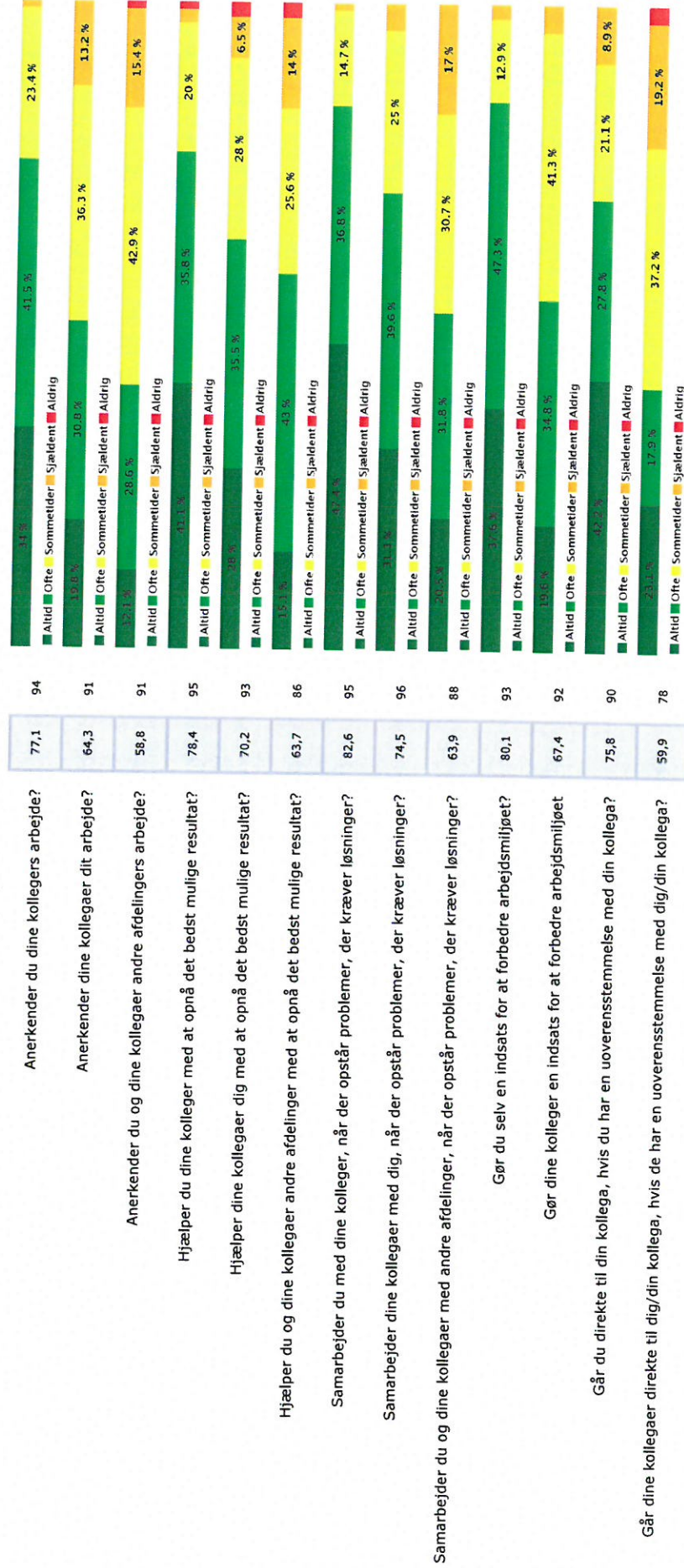
Østjyllands Brandvæsen 2018

Antal besvarelser

Antal deltagere
Antal besvarelser
Svarprocent

378
250
66%

Med hensyn til samarbejde og støtte blandt dig og dine kolleger, hvor ofte ...



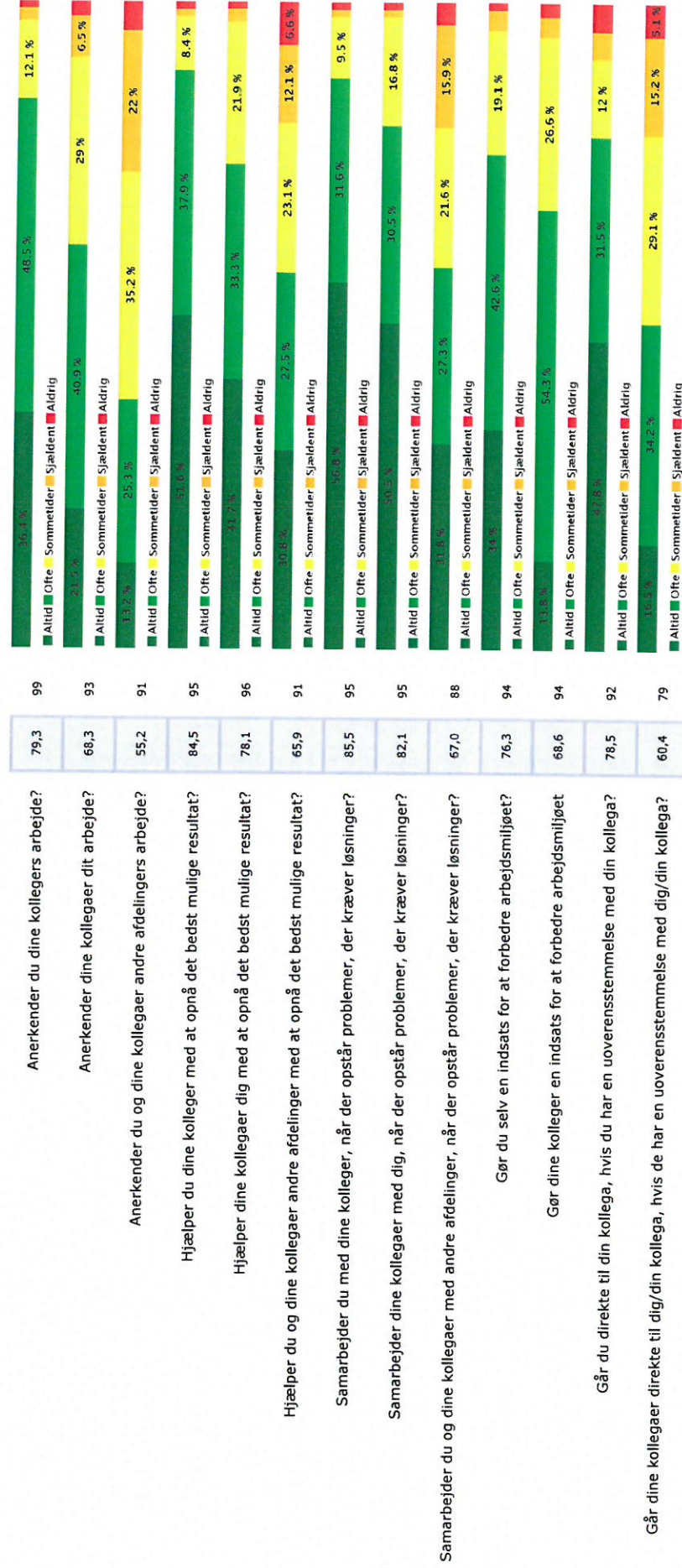
Samarbejde og støtte blandt kolleger (deltidsansatte)

Østjyllands
Brandvæsen 2018

Antal deltagere
378
Antal besvarelser
256
Svarprocent
66%

Antal besvarelser

Med hensyn til samarbejde og støtte blandt dig og dine kolleger i deltidsstyrken, hvor ofte ...

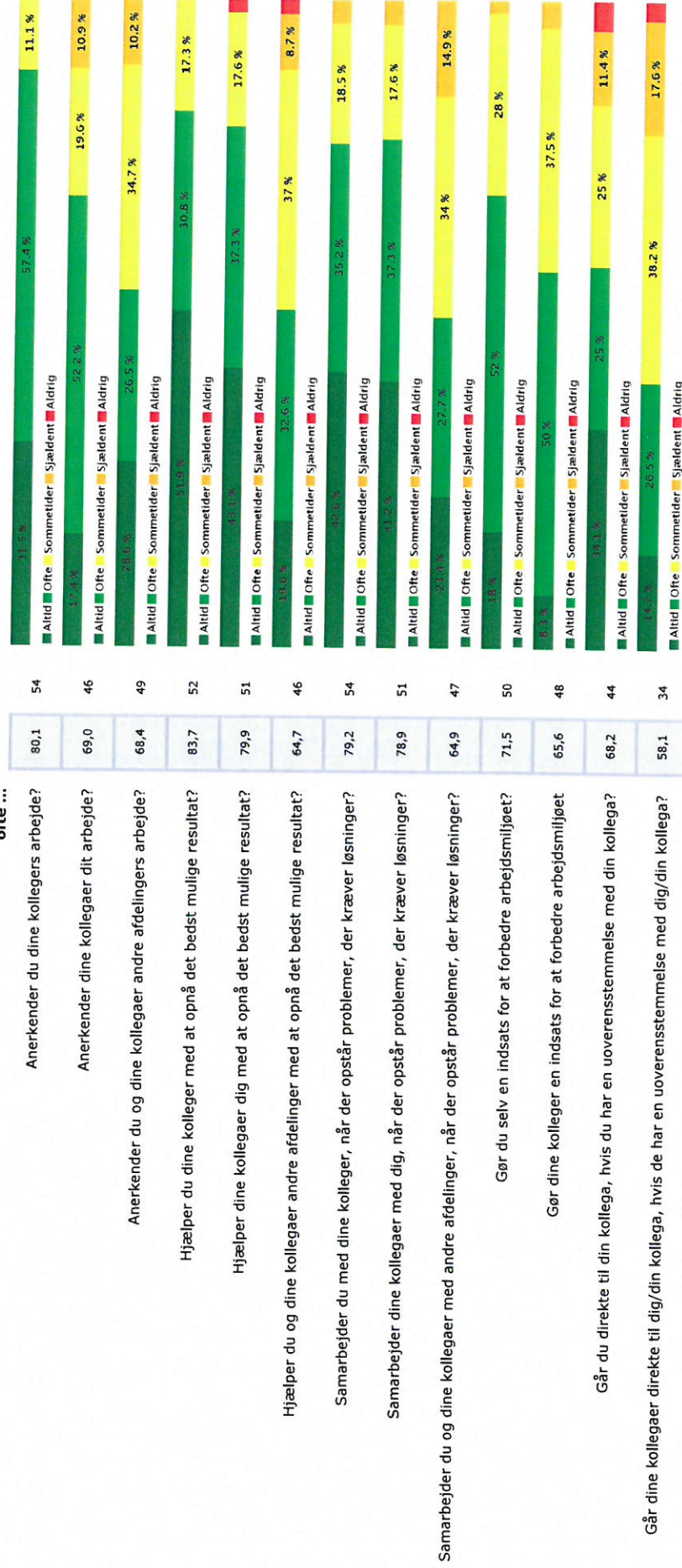


Samarbejde og støtte blandt kolleger (frivillige)

Med hensyn til samarbejde og støtte blandt dig og dine kolleger i den frivillige styrke, hvor ofte ...

Østjyllands Brandvæsen 2018
Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Antal besvarelser

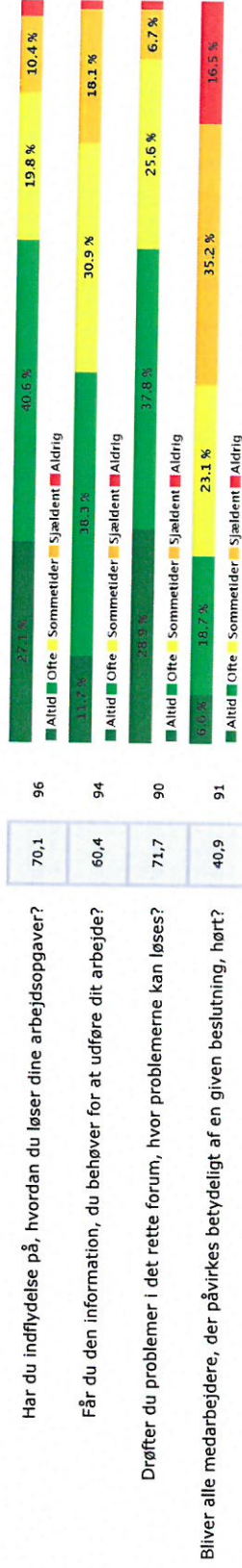


Inddragelse og indflydelse (fuldtidsansatte)

Østjyllands Brandvæsen 2018
Antal besvarelser

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Med hensyn til inddragelse og indflydelse på organiseringen af arbejdet, hvor ofte ...



Inddragelse og indflydelse (deltidsansatte)



Sikkerhed

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Østjyllands Brandvæsen 2018
Antal besvarelser

Med hensyn til sikkerheden på din arbejdsplads, hvor ofte...

Har du mulighed for at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram (fuldtidsansatte)?

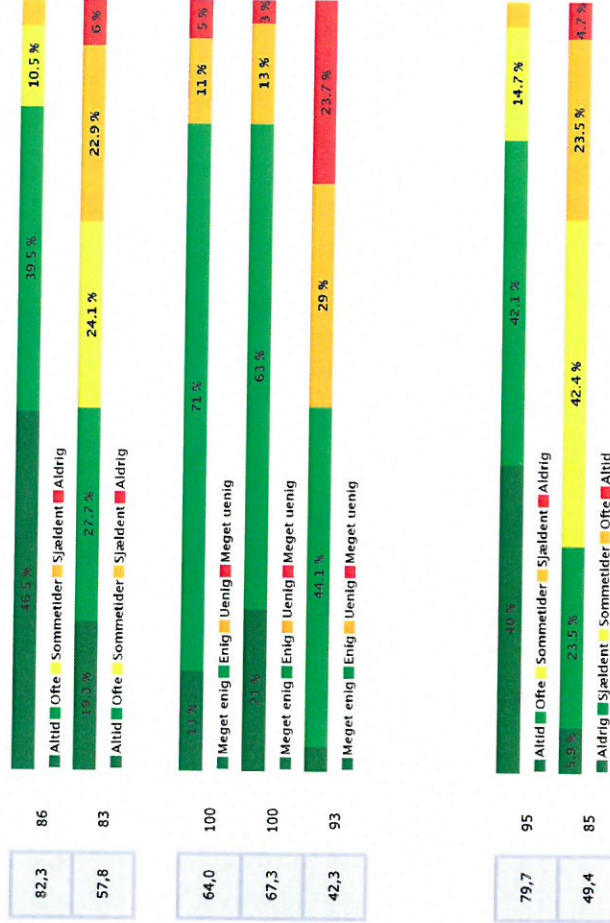
Bliver du inddraget i beslutninger vedrørende sikkerheden omkring dit arbejde (fuldtidsansatte)?

Er du enig eller uenig i følgende udsagn om sikkerheden på din arbejdsplads (deltidsansatte)?

Jeg får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet

Holdleder/indsatsleder opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram

Ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger vedrørende sikkerhed



Rolleklarhed (fuldtidsansatte)

Med hensyn til rolleklarhed, hvor ofte ...

Ved du helt klart, hvad der er dine arbejdsopgaver?









Bliver der stillet modsattekrav til dig i dit arbejde?

Nærmeste ledelse

Østjyllands Brandvæsen 2018
Antal besvarelser

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Med hensyn til din nærmeste leder: For at undgå tvivl er herunder beskrevet hvem, der er din nærmeste leder:

Involverer din nærmeste leder dig i tilrettelæggelsen af dit arbejde?	60,8	93	 <p>60,8 % 34,4 % 19,4 % 6,5 % ■ Alltid ■ Ofte ■ Sommetider ■ Aldrig</p>
Giver din nærmeste leder dig den nødvendige feedback (ris og ros) for dit arbejde?	59,4	93	 <p>59,4 % 25,6 % 12,9 % 8,6 % ■ Alltid ■ Ofte ■ Sommetider ■ Aldrig</p>
Får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	65,2	92	 <p>65,2 % 29,3 % 14,1 % 5,4 % ■ Alltid ■ Ofte ■ Sommetider ■ Aldrig</p>
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af nærmeste leder?	62,1	93	 <p>62,1 % 29,3 % 15,1 % 6,5 % ■ Alltid ■ Ofte ■ Sommetider ■ Aldrig</p>
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra nærmeste leder?	68,1	87	 <p>68,1 % 29,0 % 10,3 % 5,4 % ■ Alltid ■ Ofte ■ Sommetider ■ Aldrig</p>
Føler du dig tryk ved at give udtryk for din mening overfor din nærmeste leder?	66,3	92	 <p>66,3 % 31,7 % 15,2 % 9,8 % ■ Alltid ■ Ofte ■ Sommetider ■ Aldrig</p>
Viser din nærmeste leder interesse i dine arbejdsopgaver (dagligt arbejde)?	65,8	92	 <p>65,8 % 32,6 % 13 % 5,4 % ■ Alltid ■ Ofte ■ Sommetider ■ Aldrig</p>
Prioriterer din nærmeste leder trivslen i højt?	64,2	90	 <p>64,2 % 26,7 % 18,9 % 5,6 % ■ Alltid ■ Ofte ■ Sommetider ■ Aldrig</p>

Nærmeste ansvarlige mester/holdleder (deltidsansatte)

Østjyllands
Brandvæsen 2018

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 256
Svarprocent 68%

Antal besvarelser

Med hensyn til din nærmeste ansvarlige mester/holdleder hvor ofte...

Involverer din nærmeste mester/holdleder dig i tilrettelæggelsen af dit arbejde?

Giver din nærmeste mester/holdleder dig den nødvendige feedback (ris og ros) for dit arbejde?

Får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste mester/holdleder?

Bliver alle medarbejdere behandlet retfærdigt på arbejdspladsen?

Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af nærmeste mester/holdleder?

Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra nærmeste mester/holdleder?

Føler du dig tryk ved at give udtryk for din mening overfor din nærmeste mester/holdleder?

Viser din mester/holdleder interesse i dine arbejdsopgaver?

Prioriterer nærmeste mester/holdleder trivslen på arbejdspladsen højt?



ledelse

Østjyllands
Brandvæsen 2018

Antal besvarelser

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Med hensyn til din Afdelingsleder

nvor ofte...

Forklarer din afdelingsleder dig virksomhedens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver?

Giver din afdelingsleder dig den nødvendige feedback (ris og ros) for dit arbejde?

Bliver alle medarbejdere behandlet retfærdigt på arbejdspladsen?

Bliver dit/afdelingens arbejde anerkendt og påskønnet af din afdelingsleder?

Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra din afdelingsleder?

Føler du dig tryk ved at give udtryk for din mening overfor din afdelingsleder?

Viser din afdelingsleder interesse i dine arbejdsopgaver?

Står din afdelingsleder til rådighed for medarbejderne?

Prioriterer din afdelingsleder trivslen på arbejdspladsen højt?



Østjyllands
Brandvæsen 2018

Antal besvarelser

ledelse

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Med hensyn til din Afdelingsleder, hvor ofte...

Forklarer din afdelingsleder dig virksomhedens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver?

Giver din afdelingsleder dig den nødvendige feedback (ris og ros) for dit arbejde?

Bliver alle medarbejdere behandlet retfærdigt på arbejdspladsen?

Bliver dit/afdelingens arbejde anerkendt og påskønnet af din afdelingsleder?

Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra din afdelingsleder?

Føler du dig tryk ved at give udtryk for din mening overfor din afdelingsleder?

Prioriterer din afdelingsleder trivslen på arbejdspladsen højt?



Ledelse -

Antal deltagere 378
 Antal besvarelser 256
 Svarprocent 66%

Østjyllands
 Brandvæsen 2018
 Antal besvarelser

Med hensyn til din leder, hvor ofte

Giver din leder den nødvendige feedback (ris og ros)?	26,3
Bliver alle medarbejdere behandlet retfærdigt i afdelingen?	35,0
Bliver dit/afdelingens arbejde anerkendt og påskønnet af din leder?	28,9
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra din leder?	27,8
Føler du dig tryk ved at give udtryk for din mening overfor din leder?	27,8
Oplever du, at din leder viser interesse i afdelingens arbejdsopgaver?	39,5
Står din leder til rådighed for medarbejderne?	39,3
Prioriterer din leder trivslen på arbejdspladsen højt?	26,9



ledelse -

Østjyllands
Brandvæsen 2018

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Antal besvarelser

Med hensyn til din afdelingsleder/afdelingschef

hvor ofte...

Giver din afdelingsleder/afdelingschef feedback (ris og ros) for dit arbejde?

Bliver alle medarbejdere behandlet retfærdigt på arbejdspladsen?

Bliver afdelingens arbejde anerkendt og påskønnet af afdelingschef/afdelingsleder?

Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra afdelingschef/afdelingsleder?

Føler du dig tryk ved at give udtryk for din mening overfor din afdelingsleder/-chef?

Oplever du, at din afdelingsleder/-chef viser interesse i afdelingens arbejdsopgaver?

Prioriterer afdelingschef/afdelingsleder trivslen på arbejdspladsen højt?



27,3
42,2
36,3
49,6
47,3
41,3
39,3

Østjyllands
Brandvæsen 2018

Antal besvarelser

ledelse

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Med hensyn til i hvor ofte...

behandlet retfærdigt på arbejdspladsen?

Oplever du, at afdelingens arbejde anerkendes og påskønnes af

Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra

Føler du dig tryk i forbindelse med at give udtryk for din mening i plenum?

Prioriterer i travlsen på arbejdspladsen højt?

Oplever du i som en god kommunikator?

37,0
30,9
36,8
37,7
44,5
29,2
32,9



Generel ledelse

Hvordan reagerer du, hvis du er uenig eller har spørgsmål til din leders beslutninger og udmeldinger (fuldtidsansatte)?

Ledelse og sammenlægning: Hvordan føler du, at sammenlægningsprocessen til Østjyllands Brandvæsen har været?

Hvor enig er du i nedenstående spørgsmål om sammenlægningsprocessen til Østjyllands Brandvæsen

Informationen under sammenlægningsprocessen har været tilfredsstillende (deltids- og frivillige)?

97
32,2
231
31,7



Arbejdspladsperspektiv (deltidsansatte)

Østjyllands
Brandvæsen 2018
Antal besvarelser

Antal deltagere
378
Antal besvarelser
250
Svarprocent
66%

Hvordan oplever du dine udviklings-/uddannelsesmuligheder i Østjyllands Brandvæsen?
 Hvis du er en del af "vikarpuljen", hvordan oplever du da tilhørsforholdet?
 Hvordan oplever du at sammenholdet er, med de andre deltidsstationer?
 Vil du anbefale andre at være deltidsbrandmand ved Østjyllands Brandvæsen?



Arbejdspladsperspektiv

Hvor enig er du i nedenstående spørgsmål om holdet, som du er tilknyttet?

Jeg har tillid til holdets evne til at gøre arbejdet godt
 Hvordan oplever du at sammenholdet er, med de andre frivillige enheder/stationer?



Arbejdspladsperspektiv (frivillige)

Østjyllands
Brandvæsen 2018

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Antal besvarelser

Vil du anbefale andre at blive frivillig ved Østjyllands Brandvæsen?

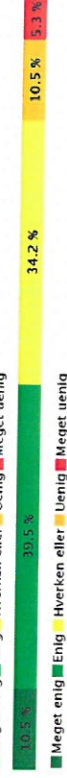


Hvor enig er du i nedenstående spørgsmål om dit holds forhold til andre hold/ stationer

Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af holdene/stationerne i organisationen.



Andre hold/stationer giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt.



Hvor enig er du i nedenstående spørgsmål om forholdet mellem medarbejderne på holdet og den nærmeste daglige leder af holdet

Vores nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer.



Vores nærmeste leder har stor viden og forståelse for det arbejde, vi udfører.



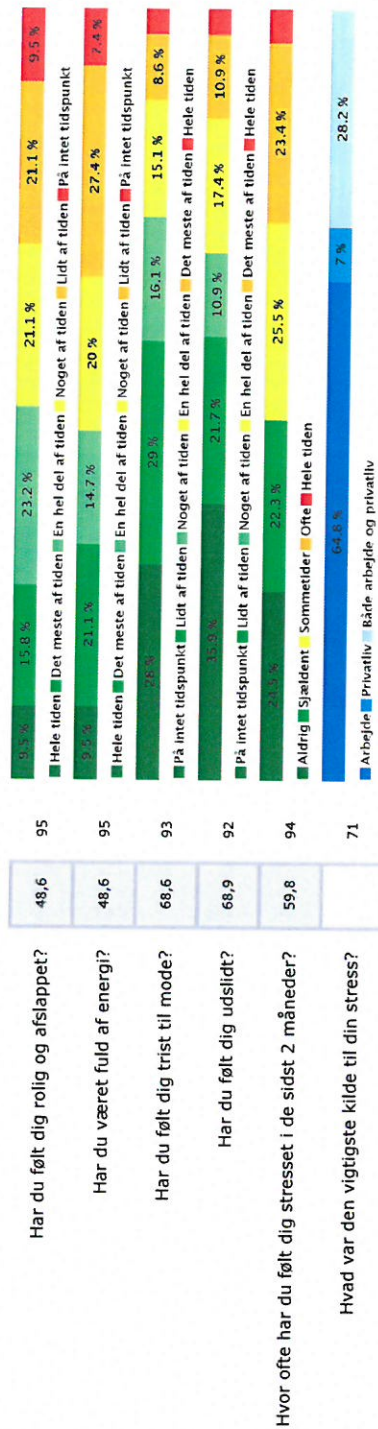
Mental trivsel og stress og livsstil (fuldtidsansatte)

Østjyllands
Brandvæsen 2018

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Antal besvarelser

Hvor stor en del af tiden i de sidste 2 mdr...



Mobning, vold og trusler (fuldtidsansatte)

Antal deltagere 378
Antal besvarede 250
Svarprocent 66%

Østjyllands
Brandvæsen 2018
Antal besvarede

Har du inden for de sidste 12 måneder ...

Haft skændier eller konflikter med nogen på din arbejdsplads?



Været udsat for mobning på din arbejdsplads?

Været vidne til, at nogen på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning?

Været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

Været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

Været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

Været udsat for andre krænkende handlinger/adfærd på din arbejdsplads?

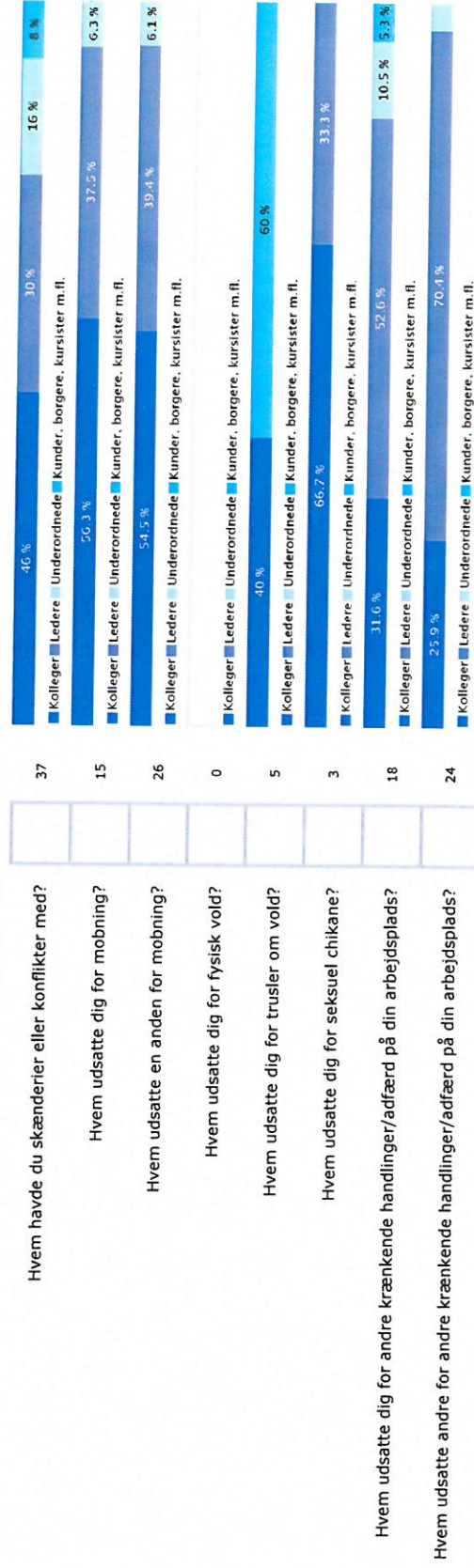
Været vidne til, at nogen på din arbejdsplads er blevet udsat for andre krænkende handlinger/adfærd?

Mobning, vold og trusler (fuldtidsansatte)

Østjyllands
Brandvæsen 2018
Antal Besvarelser

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%

Med hensyn til mobning, vold og trusler: (sæt gerne flere kryds ved hvert spørgsmål)



Mobning, vold og trusler (deltidsansatte- og frivillige)

Østjyllands Brandvæsen 2018
 Antal deltagere 378
 Antal besvarelser 256
 Svarprocent 68%

Har haft skænderier eller konflikter med nogen på din arbejdsplads?

Været udsat for mobning på din arbejdsplads?

Været vidne til, at nogen på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning?

Været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

Været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

Været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

Været udsat for andre krænkende handlinger/adfærd på din arbejdsplads?

Været vidne til, at nogen på din arbejdsplads er blevet udsat for andre krænkende handlinger/adfærd?

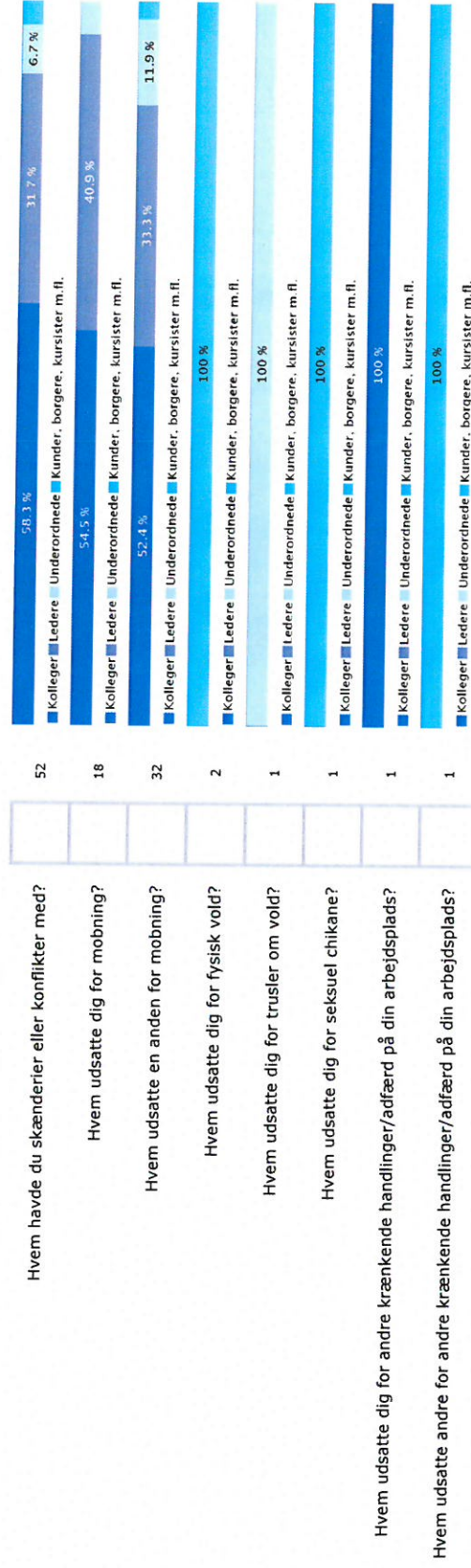
Antal besvarelser



Mobning, vold og trusler (deltidsansatte- og frivillige)

Østjyllands Brandvæsen 2018
Antal besvarelser

Antal deltagere 378
Antal besvarelser 250
Svarprocent 66%



Sygefravær (fuldtidsansatte)

Østjyllands Brandvæsen 2018
 Antal deltagere 378
 Antal besvarelser 250
 Svarprocent 66%

Oplever du, at dit sygefravær inden for de sidste 12 måneder helt eller delvist skyldes forhold i arbejdsmiljøet?

Sæt kryds ved de arbejdsmæssige forhold, der har haft betydning for dit sygefravær inden for de sidste 12 måneder: (sæt gerne flere kryds)



Arbejdspladsperspektiv (fuldtidsansatte)

Vil du anbefale andre at søge job ved Østjyllands Brandvæsen?



Hvor enig er du i følgende udsagn om roden/afdelingen, som du arbejder i til daglig

I vores afdeling/roden er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver



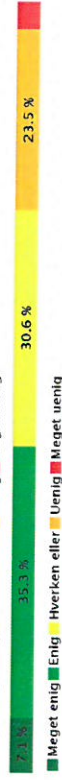
Jeg har tillid til afdelingens/rodens evne til at gøre arbejdet godt
 Hvor enig er du i nedenstående spørgsmål om din afdelings/rodens forhold til andre afdelinger/roder?



Der er et godt samarbejde mellem vores afdeling/rode og andre afdelinger/roder



Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen
 Andre afdelinger giver os den information som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt



Hvor enig er du i nedenstående spørgsmål om forholdet mellem medarbejderne i afdelingen/roden og ledelsen for arbejdspladsen som helhed



De ansatte bliver involveret i væsentlige beslutninger om forandringer i Østjyllands Brandvæsen



Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne



Åbne spørgsmål

- Vi har langt hen af vejen en super arbejdsplads og de kerneopgaver vi er sat til at udføre er meget givende. At hjælpe folk og i yderste konsekvens redde dem fra den situation, de er havnet i. For at være i stand til det, kræver det, at vi har rammerne i orden, er 'hele' mennesker og har/får den fornødne træning/vedligehold af vores kompetencer. Udover den rent praktiske del i det, så er den psykiske del den allervigtigste for, at vi kan gøre og handle som en sammensat enhed, der har og udstråler den professionalisme, det må forventes af os på et givent skadested. Når vi går rundt og bruger en masse tankevirksomhed og energi på, hvad ledelsen nu kommer med af ting/tiltag, som kan og vil ændre vores dagligdag og evt. faglighed så kan vi, efter min mening, ikke leve op til de krav vi har til os selv eller til det medborgeren må og kunne forvente af os som professionelle brandmænd.
 - Alt, hvad der sker højere oppe i ledelsen, kommer kun til vores kendskab via rygter.
 - Selvfølgelig gør vi alt og mere til uanset, hvad vi bliver pålagt af ledelsen, for at dem som har brug for vores hjælp overhovedet ikke kan mærke eller se vores evt. frustration og deraf kun oplever os som tillidsvækkende og professionelle. Men det slider på os "indeni" og giver af til følelsen af, at "være slidt" og usikker på, hvad der sker med vores arbejdsplads, som så kan skade den faglige trivsel. Og når ledelsen begrunder det meste frustration og usikkerhed med, at det er ren brok og det er forandringen, (alt det nye) som sker og fordi amygdala bliver påvirket, så hopper kæden af! (Det har været nævnt flere gange af ledelsen). Ja nye forandringer kan påvirke og opfattes som noget "farligt", men dårlig ledelse, "kaserne mentalitet" og manglede reel medarbejder indflydelse er så klart meget mere det, som påvirker end "blot" en gang sammenlægning samt ny station, og det giver trods alt ikke PTSD.
 - Fordi man har en holdning og mening man har ytret og den ikke er den samme som lederens/ledelsens, så er det ikke nødvendigvis bare brok. Den dag der slet ikke er noget "brok" mere har arbejdspladsen tabt så meget, for det betyder, at der ingen involvering og engagement er mere, og det gavner jo ikke ligefrem udviklingen og visionen.
 - Vi er ikke en helt alm. arbejdsplads, primært forbi vi skal afhjælpe, hindre og redde liv og værdier. Det betyder, at vi ikke kan sammenlignes med en reel produktions virksomhed, så ville den gå nedenunder og hjem, men vi er et beredskab, som venter på noget som sker eller måske ikke sker. Det betyder ikke, at der ikke skal arbejdes med visse ting, men det vigtigste er vores parathed og faglige evne til at løse alle mulige og umulige opgaver, der måtte opstå. Det kræver øvelse igen og igen, og deraf, at ledelsen erkender, at vi har et stort behov for at holde det faglige niveau højere end det, som er lovfæstet. I særdeleshed os som er fastansatte fuldtids brandmænd.
- Det er i den grad med til at påvirke trivslen på arbejdspladsen. Og følelsen af, at vi ikke rigtig bliver hørt og inddraget.

Kommentarer fra åbne spørgsmål

- Vi skal have et større informationsflow bl.a. med påmindelser om øvelser og planlagte opgaver.
Man kan ikke forvente, at folk selv logger sig ind på intranettet og tjekker information.
- Det er generelt godt at være brandmand i Ry. Vi har det socialt godt sammen
- Deltiden bliver stort set ikke bliver brugt til andet end standby's og nedslukning som 2. enhed.
- Alt for meget centralisering i Århus i forhold til de andre kommuner bl.a. er alle folk væk fra stationerne i Skanderborg og Odder i dagtimerne. Ingen stationsleder til at følge op på småting, inden de måske bliver til et irritationsmoment for folkene på stationen. Alt for lidt synlighed på stationerne i hverdagen.
- Kommunikation mellem _____ og videre til mandskab er ikke eksisterende.
- Dårlig information. Manglende info om visioner.
- Der er i den grad mangel på information i Operativ afdeling, så rygter flourer, og desværre viser mange af dem sig at være sande.
- Man mangler status på det, der er sat i gang. Er man nået i mål?
- Der bliver intet kommunikeret ud, og ofte er man selv nødt til at opsøge de oplysninger, man mangler for at kunne udføre sit arbejde tilfredsstillende.
- Man mangler meget information / kommunikation fra ledelsen, samt at de har forståelse for de opgaver man laver, og de sætter sig ind i det, i stedet for at have en ide om noget de ikke aner noget om.
- Efter min mening alt for meget topledelse/styrelse uden medarbejderindflydelse som lovet.
I stedet for at lytte til forskellige kompetencer blandt medarbejderne er beslutningerne blot truffet af ledelsen. Alt for mange "hovsa" løsninger og ustrukturerede beslutninger. Information har været på et nulpunkt, afdelingsmøder aflyst og kritiske spørgsmål afvist på det groveste. Vi går i det uvisse, det er bare ikke godt nok!!
- Medarbejderinddragelse mangler i stor stil og evaluering af nye tiltag ville være at fortrække for at se, om vi er på rette kurs. Medarbejderne bliver ikke inddraget, ingen mulighed for at komme med deres idéer til et fremtidigt brandvæsen. Vi skal rette ind til højre.
- Det er frustrerende, at der ikke er mere medarbejder indflydelse, eller at man i det mindste lytter til medarbejdernes input. Der er mange med mange års erfaring på arbejdspladsen.
- Jeg savner, at ledelsen lytter. Syntes ikke de hører på vores forslag til ændringer på arbejdspladsen. Jeg savner, at der er medbestemmelse og medindflydelse. Ved at når personalet bliver inddraget i forandringer, bliver man mere engageret. Lige nu føles det som om, at alle beslutningerne bliver taget hen over hovedet på os.
- Savner samarbejde mellem de

Åbne spørgsmål

- Der mangler den menneskelige omsorg under hele sammenlægningsprocessen. For lidt forståelse fra ledelsen i det gamle Århus Brandvæsen, at deltidsstationer er en anden størrelse end den store bys brandvæsen. Det gælder både den måde man har taklet de fastansatte og de deltidsansatte på. I dag er der jo stort set ikke andre tilbage i ledelsen end der var i det gamle Århus Brandvæsen.
- Det virker mærkelig at der ikke er nogen tilbage fra Skanderborg både mellemledere og i ledelsen. Det er ikke en sammenlægning men en virksomhedsovertagelse
- Dette her er ikke en sammenlægning, men en underlægning af Århus brandvæsen. Ledelsen hører hvad vi siger, men hører ikke efter hvad der bliver sagt. Der er kun en måde og det er Århus måden.
- Der var infomøde med sidst i 2017 om Sine og om vagtcentralen i Århus. Der var en masse punkter vi var utilfredse med. Bl.a. har vi mistet SMS alarmerne, som mange af os brugt til backup alarm. Synes vi fik et meget flabet svar (at det var bøvlet at sætte op), og at vi nu kun kan få alarmer for hele Skanderborg kommune. Det dur simpelthen ikke. Man vil da ikke have SMS'er når de kører fra en anden station.
- Der bliver bygget vægge op mellem afdelingerne, er man dygtig et sted, kommer man ikke andre steder i organisationen.
- Man har under hele processen talt om medarbejderinddragelse. Det er så aldrig sket og her dagen før denne analyse er der kommet lidt positive meldinger om, at der alligevel ikke skal splittes op i Station City og Station Nord uden, at den faglige klub bliver inddraget Ellers havde det været en klar beslutning om, at der skulle fast mandskab på to stationer uden, at brandmændene ville blive hørt. Jeg synes vi hurtigt skal implementere digitale løsninger i ØJB, eks. digitale lønsedler. Nogle enkeltes angst for nye tiltag burde ikke stå i vejen for ØJB's udvikling
- Man kan godt få den følelse at der er et A hold=fuldtid og et B hold=deltids.
- Brandmænd ved deltidsstyrken bliver betragtet som om de ikke er "rigtige" brandmænd af folk ved bl.a. fuldtidsstyrken. Det kan være rigtigt demotiverende, ikke at blive anerkendt, selvom man som minimum har en tilsvarende, i nogle tilfælde bedre/længere faglig uddannelse inden for faget.
- Jeg savner et rul, hvor man evt. kunne være i flere afdelinger, så man fik lidt indsigt i, hvordan de andre afdelinger kører og fik mere samarbejde med dem.
- Der er en stor mangel på forståelse for deltidsansatte. Det er en stor og overset medarbejdergruppe, som ikke har nogen interesse.
- Samarbejdet mellem de frivillige vagthold på KIR er ikke eksisterende i forhold til samaritter gruppen (Aarhus).
- Vi mangler simpelthen en person som tager sig af de deltidsansatte og ikke laver andet!!

Kommentarer fra åbne spørgsmål

- Man snakker oftest for døve øre, hvis man kommer med noget sikkerhedsmæssigt eller arbejdsmæssigt, i form af mere arbejdskraft eller færre opgaver.
- Fra deltidsfolk til fuldtidsansatte har der i flere år hersket tvivl om fremtiden for "manden" på gulvet. Betydningen af et uafklaret fremtidigt ansættelsesforhold har været negligeret, og processen fra introduktionen af sammenlægninger/besparelser i beredskaberne og til der var en reel afklaring på dimensionering/besparelser o. lign. har været lang og frustrerende. Jeg føler ikke, at der har været en gennemsigtig dagsorden. Medarbejderne er på et generelt plan først blevet inviteret til deltagelse i processerne, når beslutningerne var truffet og der var en handleplan der ikke kunne ændres på.
- Der er på intet tidspunkt blevet lyttet til forslag fra mandskab på deltidsstationerne til mulige løsninger. Der er fremsendt utallige mails med løsningsforslag til rationaliseringer, arbejdsmetoder, bemanning og køretøjer. - men intet respons.
- Den gode trivsel blandt medarbejdere starter oppefra! Man skal sætte pris på sine medarbejdere, som vil udføre et kæmpe stykke arbejde og bidrage med sin lokale viden til denne sammenlægning. Vi har på stationen i Skanderborg ikke mærket den store interesse i, hvordan man udførte opgaver af forskellig art inden sammenlægningen. sagde på sit første møde med stationen, at man ville tage det bedste fra alle stationer og koge sammen til et solidt brandvæsen. Det føler vi ikke er sket, da man kun mærker en meget diktatorisk topledelse og det hæmmer resten af flokken ned i systemet. MEDARBEJDERINDFLYDELSE GIVER ARBEJDSGLÆDE OG EJERSKAB! Anerkend det store arbejde man lægger frem ellers mister medarbejderne modet.
- Dette er et ødelagt brandvæsen, der aldrig bliver godt, hvor der vil opstå mange farlige situationer, hvorom alting er vil brandmandsjobbet stadig være interessant
- Mangler markant kommunikation fra _____ og til medarbejder samt involvering til løsninger, som ikke er dikteret fra _____ og videre til medarbejderne.
-
- Holdlederne på vagtholdene anser ikke samaritter gruppen for en medspiller. Det virker ofte som om samaritter gruppen helst skal modarbejdes og ikke inddrages.
- Ønsker om andre opgaver internt opfattes som illoyalt og straffes i stedet for påskønnelse
- Kunne godt undvære kommentar som fx "Bare rolig, nu kommer de rigtige brandmænd"
- Sammenlægningen har været meget hård for Odder, som føler sig meget ramt

Åbne spørgsmål

- Jeg kan konstatere, at var det ikke for det kollegiale sammenhold, der er i Østjyllands Brandvæsen, så kunne man ikke udføre sit arbejde tilfredsstillende. Ledelsen virker som om, at man egentlig er ligeglad med, hvad der foregår, og Østjyllands Brandvæsen er et tog, der suser afsted, og man har bare at hænge på ellers ryger man af.
- Mine nærmeste kollegaer er det, der gør det værd at gå på arbejde. På Roden har vi et godt sammenhold, og et godt forhold. Vi er "patriotiske" omkring vores erhverv, som også er et attraktivt erhverv for udefra kommende brandmænd. Der hersker en mangel på respekt og ligegyldighed fra
 - Man føler sig nem udskiftelig, hvis man ikke "makker ret", eller ikke syntes det samme! Det på trods af eventuelle kommentarer er ment konstruktive. Man tør ikke, og man orker snart ikke at sige mere.
- Det virker nogle gange som om, man er i et diktatur. Diverse ledere har ikke frie tøjler til at få det til at køre på bedst mulige måde.
- Sammenlægningen har påvirket trivslen i negativ retning. Der har været stor frustration over hemmeligholdelsen fra ledelsens side, som har resulteret i, at de "arbejdende folk" ikke har vidst, hvad de har kunnet forvente. Det har også givet mange rygter. De store besparelser, som er indført, har bekymret både mandskab og holdledere. Der er ikke kæmpet nok fra ledelsens side for at mindske besparelsen. Det beredskab, der er ved at blive indført, er ikke robust nok i forhold til befolkningen, det skal dække. Det er for følsomt overfor større og længerevarende indsatser. Den store nedskæring i aflønnet mandskab vil ssv. resultere i, at de frivillige vil blive brugt oftere, og længere. Dette har også nogle potentielle problemer, da en frivillig har familie og arbejde ved siden af.
- I de tidligere trivselsmålinger har det ikke været muligt at evaluere
 - har i overvejende grad været årsagen til utilfredsheden.
- Jeg har aldrig fået så dårlig behandling på en arbejdsplads, trods det at jeg er kommet ilende på overarbejde dag, nat, weekender, helligdage, for at hjælpe med uforudsete hændelser.
- Der har manglet genansættelser i afdelingen, og dette har i flere år kunnet mærkes som uoverskuelige arbejdsbyrder
- Det HAR været en kanongod arbejdsplads for 10 år siden, men så er det desværre gået ned af bakke siden.
- Er ked af al den sladder der er i afdelingen og tværs af afdelinger.
- Er generelt bekymret for fremtiden og mit job i afdelingen/organisationen.
-
- Det største problem er de folk der altid brokker sig, i mine øjne bare for at brokke sig.
- "Arbejds miljøet er for de indviede"!
- Organisationen er gennemsyret af frygt for at blive fyret.

Åbne spørgsmål

- skifter attitude fra den ene dag til den anden (angiveligt alt efter hvad Han er sat til af ord) altså at en marionetdukke topstyret af
- Der er ikke ytringsfrihed, og der er for mange ansatte i ledelsen , og som tror at de kan behandle de ansatte som menige rekrutter.
 - Ledergruppen fremstår splittet
 - Lederne suboptimerer i afdelingerne
 - Særligt har en adfærd som ikke er behagelig, den er nedværdigende og grænseoverskridende. Det er specielt den måde, han kommunikerer til/behandler kollegaer. Særligt er det ubehageligt og uprofessionelt, at han taler dårlig om kollegaer og samarbejdspartnere - også når der flere kollegaer tilstede.
 - Er ked af chefens sladder om andre medarbejdere.
 - Ny ledelse. Det har ikke ændret sig til andet end det værre!
 - Der mangler lederuddannelse. Lederuddannelse/kurser kunne også være en måde og udvikle sig på. Det er rystende at opleve, hvordan ledere kan udtrykke sig verbalt overfor sine medarbejdere. Medarbejdere burde være trygge ved at udtrykke sin mening/frustration over for ALLE ledere i organisationen, såvel i åbent forum som bag lukkede døre. Det oplever jeg ikke, at der er nogen der kan.
 - Vi har en fantastisk arbejdsplads mellem kollegaer på gulvplan, men oplever en ledelse som slet ikke respekterer de mennesker, som egentlig skal udføre kerneopgaverne i Østjyllands Brandvæsen. Ledelsen skal vågne op, der står så mange medarbejdere, som vil samarbejde med åbne arme og yde en indsats for at få et robust Østjyllands Brandvæsen.
 - Ledelsen kan ikke arbejde sammen og det smitter af på de forskellige afd. Motivation er en by i Rusland og udmeldinger fra ledelsen er utroværdige. De sætter sig ikke ind i tingene og ytre man sig er det ud af klappen
 - Arrogance fra ledelse (mellemledere)
 - Jeg oplever en arbejdsplads, hvor både ledere og medarbejder påvirker arbejdsmiljøet i en negativ retning. Jeg har flere gange hørt min leder tale upassende og nedladende om kollegaer, ligesom jeg ved han også har omtalt mig på denne måde.
 - Jeg oplever en arbejdsplads hvor tal og økonomi vægter langt højere end trivsel og personalepleje. Det er efter min opfattelse en arbejdsplads, hvor lederne ikke kan forsvare deres beslutninger med en beredskabs faglig begrundelse. Hierarkiet på ledelses plan virker kynisk og samarbejdet virker koldt
 - Det virker som om det eneste, der tæller er økonomien. Er noget defekt eller trænger til en opgradering for at bedre arbejdsmiljøet, så er der sjældent mulighed for at få nyt hjælpemiddel eller repareret det gamle.

Kommentarer fra åbne spørgsmål

- Medarbejderne tør ikke sige deres mening
- Man skulle nok fordel opgaverne mere lige mellem stationerne. Køretøjer osv., da nogle stationer har flere opgaver, end de har mandskab til. Man skal passe på, at det ikke bliver DE og VI. deltids og fastansat. Århus og resten. Alle sidder i Århus. Der er ikke en eneste tilbage af de fastansatte i Skanderborg. De er rejst. Hvorfor det? Var der ikke plads til dem?
- Det påvirker Arbejdsmiljøet i den grad, at vi ikke bliver brugt mere end vi gør, da vi ikke kan fremvise vores evner. Det bliver nemt til "snak i krogene" både ved os selv og andre stationer/afdelinger, da de ikke kender os og ved hvad vi kan. Der bliver hurtigt en negativ tone overfor de frivillige.
- Stress (Der har været adskillige landtidssygemeldinger med stres symptomer)
- Jeg synes ledelsen har taget nogle gode beslutninger ved at skille sig af med folk i medarbejdergruppen, som spredte dårligt humør.
- MED-udvalget er trykket og tør ikke sige deres mening, idet trykker alle med sin overlegne og nedværdigende væremåde.
- Alle er bange for at sige noget til ... idet der kommer konsekvenser efterfølgende (man kan mærke at man IKKE skal ytre sig overhovedet).
- Det har aldrig været muligt at ytre sig i forbindelse med møder m.m., og dialoger findes slet ikke i ... fora.
- Der er meget lidt fokus på faglig udvikling og alle ønsker strander på en sparsommelig økonomi. Jeg har forståelse for det økonomiske ansvar firmaet varetager, men det er på bekostning af basale faglige færdigheder, og der gives afkald på egen sikkerhed, da ønsker med rødder i faglige huller afvises.
- Oplever en meget diktatorisk ledelses stil
- I Logistik afdelingen er der et fantastisk sammenhold, og meget kompetente ledere.
- Jeg er meget tilfreds med alt, og hvordan vi gør som frivillige.
- Meget ringe kommunikation fra ledelsen om, hvad der skal ske i fremtiden
Man kan læse det i avisen før information fra ledelsen.
- Der er lavet organisationsændring for nylig, uden at ledelsen har overholdt procedureretningslinjerne og MED aftalen
- Det mærkes tydeligt, at ... leder er sat til af ... at trykke alle sine medarbejdere i afdelingen, til at føle sig utrygge, velvidende at ... tror at medarbejdere ikke lige kan få et andet arbejde indenfor branchen.
... behandler medarbejderne nedværdigende
- Det ses tydeligt her op til trivselsundersøgelsen, at alle ledere er blevet pålagt at skulle være overordentligt flinke (det er lige før man kaster op over dette).
- Det har været en stor omvæltning for alle, men jeg syntes vi er landet et rigtig godt sted.

Åbne spørgsmål

- Vi har et FULDTIDSARBEJDE og en familie ved siden af - og så føler man lidt det er at slå panden mod muren, når der er så mange praktiske ting der ikke fungerer. Generelt er lysten faldet ved alle. Det kan måles på, at der er færre der møder til brand end bare for få år siden.
- Selv ser ud til at være trykket, og handler ikke overbevisende efter arbejdsmiljøet, men er styret meget af
- har ligeledes også været noget fraværende, angiveligt grundet det dårlige arbejdsmiljø.
- har psykopatiske træk. Arbejder udelukkende for egen vindings skyld
- Det startede med håndkantsslag i bordet, ligeså snart der kom meninger som ikke var i god jord for
- Har været i ude at rejse, så har ikke hørt taler. Jeg har det godt på holdet med mine kollegaer
- Brandfolkene er ikke blevet taget med på råd om, hvad der skal ske i fremtiden
- Jeg er slet ikke blevet informeret om at der skulle foregå en forandringsproces. Jeg har ikke været klar over hvad der skulle ske. Jeg har bare passet mine vagter, og taget af sted når der var liv i pageren.
- Det gør han heller ikke selv.
- Topstyret ledelse med ringe medarbejderinddragelse skaber utryghed og truer dermed arbejdsmiljøet
- Engagementet blandt mandskabet er i frit fald og ligegyldighed præger hverdagen. Der mangler ledelse og sammenhængskraft i ØB.
- Østjyllands brandvæsen er en MEGET topstyret virksomhed, hvor den enkelte medarbejder ikke har den store indflydelse på netop dennes arbejdsopgave, og ord som "principbeslutninger" og "ledelsesret" bliver brugt, fremfor at vi løfter i fælles flok og finder fælles fodfæste.
- Jeg tror at mange af mellemlederne er dygtigere end de får lov at vise. Især har god forståelse for medarbejder trivsel
- Føler at vi bliver dikteret af Forstår ikke eller er ikke enig i de beslutninger som træffes af Vi er flere stationer, som er lagt ind under ØJB, men ofte er det regler fra det gamle Aarhus, som bliver trumfet igennem. Der bliver ikke lyttet nok til de øvrige stationer. Føler vi bliver slagtet. Sammenlægningen har betydet tab af megen lokal viden og kompetencer.

Kommentarer fra åbne spørgsmål

- Vi har en usynlig _____ som er meget diktatorisk i sin ledelses form, alle beslutninger skal først godkendes _____ inden de udføres, hvis man stiller kritiske spørgsmål til _____ bliver man kaldt til samtale _____ så der bliver ikke stillet mange spørgsmål.
- _____ Østjyllands brandvæsen aldrig!! en samlet enhed/familie. Desværre
- Klart der er en overordnet økonomisk ramme som skal rette ind efter, men prioriteterne syntes meget af ramme operativ og forbyggende afd. En dygtig leder/ledelse må/skal også kunne gå til dem over, her ejer kommunerne og "slå i bordet" og erkende, at der evt. er blevet afsat for lidt midler etc. Klart svært, men forsøg tæller også. Der er mange ledelseslag i vores organisation og det bærer det hele præg af. Det betyder, at det er svært af få noget igennem og ordentlig indflydelse på det, vi som den udøvende del af Østjylland Brandvæsen skal udføre, nemlig den mere fysiske del af beredskabet.
- Der bliver ikke investeret i nyt grej, som kunne gøre ens hverdag mere spændende, sjov og motiverende.
- Man har ingen mulighed for at komme i en anden afdeling i brandvæsenet trods ledige stillinger, idet der helt sikkert (er nyligt set ved nyansættelser) ikke er én eneste der har fået en af de 5 nyoprettede stillinger, og at det føles som en politik fra øverste ledelse om, at dette er ilde set at man søger væk fra sin nuværende afdeling.
- Jeg har aldrig været ansat i en virksomhed, hvor alt er så topstyret som her, alt bliver trukket ned over hovedet på os, og sker med trusler fra _____ alle, der ikke retter ind.
Ligeledes har jeg aldrig oplevet så mange fratrædelser som siden sammenlægningen, førhen var der mange år mellem nyansættelser.
- Sammenlægningsprocessen er gennemført langt mere smidigt end andre, jeg har deltaget i
- Mange af de _____ der har forladt os siden sammenlægningen, er gode og vellidte folk. Hvad har årsagen været til, at de har fundet andet arbejde? Det er mit indtryk, _____ vil høre sin egen mening, og hvis man ikke er enig, bør man hellere tie og samtykke, hvis man vil beholde sit arbejde. Den nye konstellation med indsatsledervagten i Skanderborg kommune, mener jeg ikke kan hænge sammen i længden, da der er for mange vagter. Det holder de fleste ikke til i længden. Sammenfattende har det været en uskøn proces.
- Mange beslutninger bliver taget hen over hovederne på os. Føler ikke forslag fra de enkelte stationer, hold, grupper bliver behandlet seriøst. Der er ingen medindflydelse overhovedet.
- Både _____ leder med frygt og trusler
- Ledere og selv nyligt ansatte ledere, kan ikke bruge/benytte eller har ikke ledelsesmæssige værktøjer, der kan sikre en ordentlig ledelsesmæssig stil.

Kommentarer fra åbne spørgsmål

- Vi er præget af ledere som egenrådigt vil tage beslutninger, uden at høre på deres medarbejdere, og som derefter optræder fornærmet, når man spørger ind til beslutningsgrundlaget.
Jeg har oplevet at blive "truet" med jobafvikling, som det så smukt blev udtrykt. Så har ingen tillid tilbage til ledelsen
- Det er et stort problem, at ledelsen ikke er ærlige og ikke melder ud hvor de vil hen. Hvilken retning skal ØB?
- Ledelsesstilen er præget af positivitets fascisme og alle skal være lykkelige over deres mærkelige beslutninger og der må ikke stilles spørgsmål ved det besluttede uden, at det kan få konsekvenser for den videre ansættelse. Derfor er der ikke nogen som siger noget direkte men vi taler om det med kollegaerne og går måske til klubben, som jeg viser svaghestegn, da der tidligere er afskediget en tillidsmand.
- Der opleves meget dårlig trivsel i flere afdelinger pga. ledernes måde at lede på. Medarbejderne bliver ikke hørt eller inddraget i beslutninger. Der bliver trukket for mange og dårlige beslutninger ned over hovedet på medarbejderne. Der opleves upassende opførsel fra en leders side, og hvis man ikke er med lederen, er man "udenfor" og bliver bl.a. opfordret til at søge andet arbejde. Der opleves utryghed ved at udtale sig "offentligt" - og deraf ubehagelige repressalier.
- Vi har en ufattelig dårlig ledelse, ... Er meget uforstående overfor, at man fra bestyrelsen og direktørforum ikke lytter mere til de ansatte. Sammenlægningen er et tydeligt bevis på, at man bør overveje, om man har fundet den rigtige ledelse for ØB. Har aldrig været på en arbejdsplads, hvor man bruger ledelse med frygt og mistroslen er så udbredt, som det er tilfældet. Håber inderst inde, at denne undersøgelse er et vink med en vognstang til bestyrelsen.
- For meget topstyring i organisationen, hen over hovedet på alle ansatte. Indflydelse er en by i Rusland, da mange ting tilsyneladende er besluttet inden et møde. Man mangler evnen til at samle organisationen og løfte i flok. Gamle ansatte bliver ikke hørt mere, snarere betragtet som modstandere, som ikke vil organisationen. Vores nærmeste ledere tåler ikke kritik. I dag handler det kun om penge og ikke kvalitet, vi nærmer os et sekunda brandvæsen, som er savet total i stykker, hvor mere end 100 år traditioner bliver glemt.
- Arbejdsklimaet fungerer overhovedet ikke. Vi har en ledelse, der ikke ved, hvad de laver. Medarbejderne bliver ikke hørt, der bliver bare udstedt ordrer, og så skal man bare makke ret, ellers bliver man fyret. Der er ikke nogen medarbejder som tør og sige noget, når der er en leder tilstede. ... er simpelthen ikke dygtige nok til at sidde i de stillinger som de er i.
- Man snakker oftest for døve øre, hvis man kommer med noget sikkerhedsmæssigt eller arbejdsmæssigt, i form af mere arbejdskraft eller færre opgaver.
- Flere der er blevet fyret (en tillidsmand er blevet fyret)
- Kolleger der har opsagt deres stillinger

Kommentarer fra åbne spørgsmål

- Besparelser og en lidt skidt ledelse gør det ikke nemt for mig at redde liv. Dejligt at være brandmand, HVIS BARE MAN KUNNE FÅ LOV.....
- Dette er et fint spørgeskema, men er sikker på at resultatet er glemt i løbet af kort tid.
- - er meget usynlig, viser ikke meget interesse i hvad der sker på brandstationen.
kommer med den ene kommunikations forvirring efter den anden, kan ikke tåle kritik, er ikke modtagelig for forslag fra brandmænd, er bedrevidende om alt, taler ned til folk, han tror vi er en flok værnepligtige soldater, han er uegnet som leder

Handlingsplan Fuldtiden

Trivselsmåling



- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/ gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	<p>Dialog og samarbejde Der er et stort ønske om mere dialog og medarbejderinddragelse</p> <p>Der er behov for større fælles forståelse for opgaver og hverdag.</p>	<p>Hensigten skal være at skabe gensidig større dialog og samarbejde om problemstillinger og opgaver.</p> <p>På baggrund heraf indføres involverende møder med roderne. Dette skal danne en tæt dialog og forståelse mellem ledelse og medarbejder med mulighed for at påvirke egen dagligdag.</p> <p>Samtidig vil vi arbejde med inddragelse gennem hurtigt opståede problemstillinger,</p>		

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
		<p>hvor medarbejderes inputs vil være relevante i processen.</p>		
	<p>Kommunikation og information Den interne kommunikation opleves som konfliktpræget i begge retninger, hvor der bruges flere kræfter på at identificere mangler, i stedet for at løse manglerne.</p> <p>Vi skal "tale ordentligt" og vi vil sætte ord på hvad det vil sige at tale ordentligt.</p> <p>Der er en opfattelse af mangel på information på flere områder.</p>	<p>Der skal arbejdes med samtalekulturen, hvor vi i stedet for at tale om hinanden, vil tale med hinanden i et positivt og konstruktiv toneleje og undgå et konfliktføgende spor.</p> <p>Vi vil alle vores kollegaer, og vi vil dem det godt, ligesom de vil os det godt.</p> <p>Vi vil ikke acceptere rygter, men konfrontere vores kolleger og ledere for at finde afklaring.</p> <p>Vi vil arbejde med informationsformen og rammerne, ligesom vi vil opsøge den information vi evt. mangler.</p>		

Handlingsplan Frivillige Aarhus

Trivselsmåling



Gennemgået og fulgt op på AMG møde 29. oktober 2018

- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/ gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
Sammenholdet med de andre frivillige/andre stationer. Aarhus er mere villige og har mere lyst til at komme ud til (sociale) arrangementer end de øvrige frivillige	Forsøge at skabe mere sammenhold via uddannelse på tværs for nye. I første omgang Odder og Skanderborg. Måske kommer der nye, der bliver nysgerrige og gerne vil besøge Aarhus. Idee til arrangementer er meget velkomne Foredrag 6. oktober.....	ALLE	2018 Løbende
Der er et ønske fra Aarhus side om flere arrangementer, har "kredsledergruppen" lyst til at drøfte om der er lyst til lave flere?			

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	Vores bidrager til at løse konkrete problemer	Kan man evt. lave et "hold" til de, der ikke er tilknyttet et vagthold, så man sikrer de får informationer? Eller arbejde på en løsning, der rammer de sidste.		1.kvartal 2019
	Samarbejde vagthold og samaritter	Laver samarbejdsaftale mellem samaritter og ØJB for at få afklaring af sniiflader		1.kvartal 2019
	Mobning, vold og trusler	Tal til hinanden og ikke om hinanden Italesætte mobning, vold, trusler om vold.....	ALLE	

Handlingsplan Frivillige Odder

Trivselsmåling



Gennemgået og fulgt op på AMG møde 29. oktober 2018

- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/ gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
Konflikter, mobning og chikane har nogle enkelte udfald	Italesætte hvordan man agerer til arrangementer og prøver at forudse situationer, passer på sig selv.	ALLE	Løbende
Samarbejde mellem Frivillige og Deltiden	<ul style="list-style-type: none">- Gå direkte til hinanden, når der er uoverensstemmelser- Evt. fællesmøder et par gange om året, hvor og deltager.- Kan de Frivillige deltage i Deltids løbe/cykelarrangement?	ALLE	Løbende Ultimo 18 Juni 18

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	Er der noget, I gør som skaber trivsel, som I gerne vil fortsætte med?			

Handlingsplan Frivillige Skanderborg

Trivselsmåling



Gennemgået og fulgt op på AMG møde 29. oktober 2018

- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/ gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	Taler om hinanden i stedet for med hinanden	- Fortæl om det vi ser i trivselsmålingen. Niras tolker det som om, at der er en tendens til at I taler om hinanden i stedet for med hinanden. - Tal om det på de dage I mødes, APV, Generalforsamling.....	ALLE	Løbende

Handlingsplan Skanderborg 2018

Trivselsmåling



- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/ gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
<p>Sikre rundbordssamtaler efter traumatiske hændelser</p> <ul style="list-style-type: none">- Det er vigtigt at holde fast i, at der skal være rundbordssamtaler efter traumatiske hændelser, og at der er mulighed for at tale med en kollega eller psykolog, hvis det er nødvendigt.- I forbindelse med særlige hændelser kan man indkalde ægtefæller, så de også bliver informeret. Det har andre	<p>Ved de store uheld er vi gode, ellers er vi ikke så gode, det skal vi blive bedre til. Ved de små indsatser kan vi gøre det på stedet. Tages op på næste HL møde.</p> <p>Fint forslag, hvis behovet er der, den særlige hændelse kommer.</p> <p>Handlinger som er udført:</p>	ISL/HL	Løbende

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	stationer/beredskaber prøvet med succes.	<ul style="list-style-type: none"> - Aftaler lavet på Holdledermøde den 12/10-18. - Yderligere dialog på Stationsmøde den 20/11-18. - Aftaler om teknisk defusing ved mindre indsatser. - Stationen har haft en række "hårde" ulykker siden sommeren 2018 – alle er håndteret godt med defusing og debriefing. 		
	Negativ stemning <ul style="list-style-type: none"> - Nogle gange "smitter" negativiteten. En fusion tager bare lang tid. Se lidt mere positivt på det, så du ikke påvirker dine kolleger negativt. Det tager tid at få det til at fungere. - Gå direkte til hvis der er problemer 	<p>Forslaget tages med på HL møde, så den positive stemning kan smitte.</p> <ul style="list-style-type: none"> - God dialog om emnet ved fremlæggelse den 20/11-18 – stor ros til for hans arbejde med den positive ånd. Sket store ændringer siden 1/1-2016. 		Næste HL møde samt løbende proces
	Mobning <p>Der er en del udslag på konflikter, mobning og at have set andre blive udsat for mobning. Det er primært kolleger imellem,</p>	<p>Det er vigtigt at italesætte problematikken og være opmærksom på, at tonen ikke bliver for hård.</p> <p>Det er ligeledes vigtigt selv at få sagt fra og løse problemerne sammen med din kollega, hvis ikke det kan løses kan man få hjælp ved</p>		Løbende proces Løbende proces

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
		<ul style="list-style-type: none"> - God og lang dialog om emnet ved fremlæggelse den 20/11-18 – Alle er enige om, at alle på st. Skanderborg skal have det godt, og man skal kunne sige fra over for en kollega. 	
<p>Evaluering af indsatser</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der er ønske om en mere konsekvent evaluering - Allierer dig med en erfaren brandmand, hvis du er ny HL. - Mandskabet: Giv nu HL en chance. Nogle gange går vi selv i gang, inden HL har fået et overblik, særligt hvis de er nye. Man kan godt selv begynde at gøre sig nogle tanker, så man kan hjælpe HL 	<p>Tages op på det næste HL møde</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aftaler lavet på Holdledermøde den 12/10-18 og Stationsmøde den 20/11-18 med bl.a. indførelse af teknisk defusing. <p>Fremlægges også for mandskabet ved præsentationen. – Fremlagt den 20/11-18 med efterfølgende debat.</p>		<p>Næste HL møde</p> <p>Ultimo 2018</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikation - Kommunikation skal blive bedre - Få tingene til at fungere. Der er et ønske om at få en oversigt over, hvem man kontakter for hvad? 	<p>Mails skal nok blive besvaret, men acceptér at der er svartid</p> <p>Funktionsbeskrivelser er undervejs som en del af den udvidede ledergruppe. sørg for relevante dele formidles videre til Deltiden?</p>		<p>Løbende</p> <p>2018/2019</p>

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
<ul style="list-style-type: none"> - Der er et stort ønske om, at mere synlig og tilgængelig på stationen. 	<p>Der ansættes primo 2019 Stationskoordinatorer på alle deltidstationer til sikring af lokalforankret ledelse.</p>		2018-19
<p>Manglende lydhørhed Vær lydhør overfor forslag og brug en ordentlig retorik, lad os sammen udvikle videre på forslagene.</p>	<p>tager udfordringen med til Operativ afdeling</p>		
<p>Uddannelsesmuligheder Information om der er mulighed for efteruddannelsesmuligheder og synlige kriterier for udvælgelse til efteruddannelse.</p>	<p>Behandles i en overordnet handlingsplan for Deltiden.</p>		Ultimo 18/primo 19
<p>Manglende information om Vikarpuljen Informér om vikarpuljen, muligheder, begrænsninger m.m., så det er den enkelte brandmand, der kan beslutte. om man vil søge.</p>	<p>sender mail ud en gang om året.</p>		Medio hvert år
<p>Forbedringsforslag til</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vær lydhør overfor vores forslag - Kommunikationen skal blive bedre - Lyt til os - Tal til og med os 	<p>Overordnet handlingsplan.</p>		

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	<ul style="list-style-type: none"> - Lad være med at gøre grin med os/brug en ordentlig retorik - Svar på vores spørgsmål - Behandl os som en Deltidsstation - Fuldtid og Deltid er ikke det samme. - Vi vil hellere have , kommer rundt på stationerne sammen med , så de kan svare på konkrete spørgsmål. På møderne skal der også være lokal information, det skal ikke være den samme information på alle stationerne. 	<p>og kommer rundt minimum 1 gang om året.</p>		<p>Første gang 4. kvartal 2018 – 20/11-18</p>

Handlingsplan Ry 2018

Trivselsmåling



- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/ gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	<p>.....åd: Hvis du hører rygter om, at en kollega eller leder har sagt noget, som betyder noget for dig, undlad da selv at fortælle det videre uden, at du selv har fået det bekræftet ved den oprindelige kilde. Rygtet kan være taget ud af en kontekst og dermed blive unødvendigt misforstået og ødelægge din egen og kollegers trivsel unødvendigt. Ved at fortælle en ikke bekræftet historie videre, bidrager du til en usund rygtekultur, hvor en fjer bliver til et par høns.</p>	<p>Hvis man undrer sig eller savner info, så søg informationen på Brandportalen eller</p> <p>- God og lang dialog om emnet på møde den 20/11-18. Man kontakter siler for opfølgning.</p>		Løbende

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	<ul style="list-style-type: none"> - Der skal arbejdes med kulturen. Blive bedre til at tale med hinanden og ikke om. Hvis der er noget ved en kollega, der nager dig, da gå direkte til kollegaen og forsøg at sige det på en god måde. Tænk over, hvordan du selv helst ville behandles i disse situationer? Hvis det er svært at gå direkte til kollegaen, gå da til din leder eller kollegaen. - Aftal evt. nogle spilleregler for, hvordan man behandler hinanden til jeres næste møde. Begynd alternativt at lave en liste en lørdag, hvor I er samlet og hæng den et synligt sted. Dermed kan jeres kolleger tilføje flere regler. Hvordan snakker vi med hinanden? Hvad gør vi, hvis vi er uenige med hinanden? Hvad gør vi, hvis vi overværer at en kollega behandler en anden dårligt? Efterlev selv reglerne og fortæl dine kolleger, hvis de overskrider dem! - Vær bevidst om, at man som HL har et særligt ansvar for at være rollemodel ift. trivslen. Din adfærd og dit humør smitter direkte af på dine kollegers 	<ul style="list-style-type: none"> - Start det på et HL-møde, afklar hvordan de ser det og aftal en lørdag, hvor man kan starte en dialog med alle på stationen -> Nye tider, mål, dialog dagligt og under indsats – starte dialogen på et lørdagsmøde. - St. Ry har den 31/10-18 afholdt Stationsmøde angående emnet og har lavet aftaler om hvordan man taler til hinanden – opfølgning igen den 12/3-19. - Uddannelse kommunikation for HL/ekstra uddannelse <ul style="list-style-type: none"> o Balance mellem HL->< medarbejdere 		<p>Ultimo 2018</p> <p>Vedligeholdelses uddannelsen 2019 for HL – starter medio 2019</p>
	<p>Forbedringsforslag til HL</p> <p>Fortsat det gode arbejde med fokus på at</p> <ul style="list-style-type: none"> - Få talt om indsatsen i opholdsstuen, hvis tonen har været skarp 	<p>Give input til HL og bede dem tage stilling til, hvad de vil.</p>		<p>Løbende</p>

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
<ul style="list-style-type: none"> - Rose/anerkende - Lade mandskabet komme med input 	<p>Dialog på møde den 20/11-18 – aftalt at brandmandskabet bliver i køretøjerne indtil HL har lavet sin situationsbedømmelse.</p>		
<p>Forbedringsforslag</p> <ul style="list-style-type: none"> -) skal være mere synlig - Besøg os om lørdagen, når vi mødes - Tag det alvorligt, at vi er deltidsfolk, vi arbejder, når - HUSK at deltid og frivillige er den største andel af medarbejdere i ØJB - Giv os de bedste muligheder for at rekruttere nye kolleger (Er lavet spilleregler) 	<p>Overordnet handlingsplan</p> <p>Der ansættes primo 2019 Stationskoordinatorer på alle deltidstationer til sikring af lokalforankret ledelse.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Med nuværende arbejdsmængde har ikke mulighed for at være mere tilstede i Ry. 		2018-19
<p>Ry har ikke været så god til at møde til øvelserne</p>	<p>Fokus på at møde til øvelserne på Uddannelsescenteret. Mind hinanden om det og hold hinanden oppe på det. Fortæl om de gode oplevelser, I har haft med øvelserne sidst.</p> <p>er ansvarlige for opfølgning på deltagelse i vedligeholdelsesuddannelsen. Restanter indrapporteres til</p> <ul style="list-style-type: none"> - St. Ry har et tilfredsstillende fremmøde ved øvelserne for 2018 – der følges fortsat tæt for 2019. 		Løbende

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	<p>Ved interne ansættelser oplever man ikke at få et ærlig svar ved afslag Vær ærlige omkring ansættelser, og tag en snak med medarbejderen, der søger, hvis der er problemer, så man forstår det.</p>	<p>MED-udvalget har netop udviklet en ny procedure for interne ansættelser, som bliver en del af personalepolitikken.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emnet debatteret 20/11-18 – st. Ry mener, at man bør se mere positivt på ansøgere, f.eks. har de meget svært ved at forstå, at man har <p>trods af de nuværende udfordringer i Vagtcentralen.</p>		
	<p>Forbedringsforslag</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortæl os, hvad planen/strategien er med ØJB - Hvilken kultur og hvilke værdier skal ØJB have? - Kom ud og snak med os fx en lørdag, hvor vi mødes på stationen - HUSK at deltid og frivillige er den største andel af medarbejdere i ØJB - Giv beslutningskompetencen 	<p>Overordnet handlingsplan</p>		

Handlingsplan Hørning 2018

Trivselsmåling



- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/ gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
Sikre en god kommunikation <ul style="list-style-type: none">- Stationsmøde- Opfølgings samtale<ul style="list-style-type: none">o Hvor er du i dit livo- Manglende information, skærmene er dårlige- Ønske om at se, hvor mange der møder	<ul style="list-style-type: none">- Evt. lav dør om til skydedør – Er udført oktober 2018.- Snak om, hvordan vi taler til hinanden – God dialog om emnet ved Stationsm. den 12/11-18.- Udpeg en HL tovholder, der sørger for HL møder – Holdleder- Samtaler- Teksten større på skærmene – skærmene er skiftet.		2018 2018 Sep. 2018 Primo/medio 19

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	Input til VC laver liste til) – pt. Ikke muligt pga. økonomien.		
<p>Samarbejde med Uddannelsescenteret Station Hørning er udfordret af, at de kun er 5 på et hold, hvilket ofte er for få til at køre en øvelse.</p>	<p>Mulige handlinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi vil gerne have øvelse sammen med en anden station eller 2 hold afsted sammen, da vi kun er 5 på holdet og det er for få til at køre øvelserne - Flere lokale øvelser sammen med Skanderborg, så vi kan øve de nye køretøjssammensætninger. har forespurgt, der er vist positiv respons, så vi afventer info. - Vi vil gerne træne med eget udstyr Lokaløvelse 		Vedligeholdelses uddannelsen evalueres ultimo 2018.
<p>Fremtiden og st. Syd</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det bør afklares, hvordan station Hørning skal fungere i fremtiden set i relation til station Syd og den forventede udvikling i antallet af alarmer. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tilbage melding, når det er afklaret. - Orientering givet af og ved stationsmøde den 12/11-18. 		Ultimo 2018
<p>Samarbejde ledelse</p>	<p>Input tages med til en overordnet handlingsplan for Deltiden.</p> <p>Der ansættes primo 2019 Stationskoordinatore på alle deltidsstationer til sikring af lokalforankret ledelse.</p>		2018-19
<p>Vikarpuljen – skal der være et punkt?</p>	<p>Vikarpuljen fortsætter</p>		

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	<p>Fortræk med at bruge vikarpuljen, da det er en unik måde at lave vidensdeling i organisationen på.</p>	<p>- God debat/dialog under Stationsmødet den 12/11-18.</p>		

Handlingsplan Deltiden Odder 2018

Trivselsmåling



- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/ gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
Arbejde med at genetablere det kollegiale venskab blandt brandmændene i Odder	Flere forslag blev drøftet: <ul style="list-style-type: none">- Mødes om lørdagen- Holde et kvartalsmøde med lidt mad en lørdag- Efterfølgende er der indkaldt til gå/løbeture samt cykelture		Er igangsat – fungerer godt.

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
<p>Der ønskes bedre driftsinformation og generel information, svar på mails</p>	<p>Brandportal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medarbejderen skal selv søge info - På sigt bliver der mulighed for en App <p>Info om lån af køretøjer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansvarlig informerer om lån af køretøj. <p>informerer om den information får fra møder med .</p> <p>Ring ved rygter, den enkelte medarbejder skal kontakte eller .</p> <p>Nyhedsbrev, vil vi gerne have fra – pt. er det aftalt, at opgaven for nuværende ligger ved Staben</p>	<p>Alle Staben</p> <p>Ansvarlige afdelinger informeres – instruks er under udarbejdelse</p> <p>Alle -></p> <p>Staben/ _</p>	<p>Løbende Pt. Ukendt</p> <p>Løbende</p>
<p>Efter at ISL er placeret i Skanderborg, vil HL ofte lande til en indsats først, hvilket stiller større krav til HL.</p>	<p>HL skal tage den tid, der er nødvendig til at vurdere situationen. Vi andre bliver nødt til lige at bære lidt over med HL, for indtil nu har det været ISL, der har stået med det. Vi er overladt lidt til os selv, for vi har langt at køre og</p>		

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	<p>branden kan udvikle sig, så vi står med nogle andre situationer end tidligere for det tager længere tid for ISL at nå frem.</p> <p>Tages op på befalingsmandsmøde</p> <p>Alle Holdledere opfordres til at deltage i den årlige vedligeholdelsesuddannelse for Holdledere i ØJB.</p> <p>- Dialog om emnet på stationsmøde den 12/11-18.</p>	<p>HL</p>	<p>Afholdt den 17/10-18.</p> <p>Løbende</p>
<p>Der er et stort ønske om, at der er mere synlig og tilgængelig på stationen.</p> <p>Forslag: arbejder faste dage i Odder og Skanderborg, det behøver ikke være hver uge. Folk vil gerne tale med Hvis vi fik at vide, at sad hermede, ville nogen køre forbi. Han skulle være her til ca. kl. 17, så der tid til at møde os.</p>	<p>deltager på kvartalsmøde med HL eller stationen i tidsrummet kl. 16.15-17.15</p> <p>Datoer for de næste 3 møder planlægges</p> <p>Løftes op i en overordnet handleplan for Deltiden.</p> <p>Der ansættes primo 2019 Stationskoordinatore på alle deltidssationer til sikring af lokalforankret ledelse.</p>		<p>Løbende</p> <p>September 18</p> <p>2018-19</p>

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	<p>Ønske om at nye medarbejdere præsenteres fysisk på stationen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bl.a. de nye ISL i Syd 	<p>Forslaget tages med til Operativ afdeling, når vi får nye.</p>		Løbende
	<p>Manglende information om flytning/lån af køretøjer</p> <p>Info om flyt af køretøjer skal i handleplaner for mestre og Logistik</p>	<p>Udfordringen bringes videre til Udfordringen bringes videre til Logistik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mandskabet kunne ved Stationsmødet den 12/11 oplyse, at det går meget bedre. 		Ultimo 2018
	<p>Hvordan kan man kommunikere konstruktiv feedback til Vagtcentralen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lige nu har vi fået at vide, at vi ikke må sige noget, fordi de har travlt/er hårdt belastet - Hvorfor er det så vigtigt at patche radioer, når man kun kører fra en station? - At VC kommer rundt og ser stationerne, så de kan se, hvad de kan disponere. Nogle gange tror man ikke, de ved noget om, hvad vi har af køretøjer. 	<p>Udfordringen bringes videre til Vagtcentralen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Den 4/12-18 afholdes dialogmøde med VC og TR for alle stationer. - Holdledere fra alle stationer tilbydes besøg i 2019. 		
	<p>Løftes op på ledelsesplan</p>			

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	<p>Medarbejderne oplever en meget topstyret organisation, hvor der er meget lidt involvering.</p> <p>Medarbejderne føler ikke, at der bliver lyttet til forslag eller kritik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - - Tag i mod konstruktiv kritik - Lyt til medarbejderne og deres forslag - Ønske om, at det er , og der kommer til roadshow. 		4. kvartal 2018

Handlingsplan Deltiden Aarhus C. 2018

Trivselsmåling



- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/ gøre anderledes*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	Forståelse for standby Baggrunden for beslutningen om at indkalde til standby er forskellig/varierende. Det er derfor svært at forstå, hvorfor og hvornår man kaldes til standby, da det ikke er entydigt og gennemskueligt. Vi savner en procedure for, hvornår/hvilke tilfælde vi skal være standby/supplering.	Brug os, når der kommer udkald, mens vi er på standby. HL kan være proaktiv og minde VC om at bruge os, hvis der kommer en indsats mens vi er på standby. Vigtig at anerkende og forstå vores situation. Dialog, spørg endelig. Fint hvis L1 kørsel kommer til de frivillige. Hjælp hinanden med ikke at tale det op (at deltiden kører med L1).	Gensidigt	ISL-møde sep.18

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
		Ok at HL spørger VC, om de lige vil kalde ISL og spørge, om vi kan frigives.	Løbende
<p>Der er for lidt tid til uddannelse og planlægning af uddannelse, udfordringen bliver ikke mindre af den store udskiftning</p> <p>Både for holdlederne og til vagtskifte/rutiner.</p> <p>Kendskabet og orienteringen om nye/særlige objekter er mangelfuld.</p> <p>Det er et problem både i forhold til mandskabet, men også ift. HL, der føler sig dårlig rustet på de specielle objekter, hvis ikke, der er en ISL med/låst et andet sted.</p> <p>God vejledning og instruktion til nye deltidbrandmænd i starten, men efterfølgende går det i stå med omskoling til andre køretøjer på trods af at det efterspørges.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uddannelse i REFILL kommer på HL vedligehold - Aftale om fastlagt ekstra uddannelse (evt. fuldtid) - Uddannelse i specielle objekter (HL deltid, fuldtid, ISL) 	<p>HL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Herunder en oplæringsplan som løbende følges op, også efter den første tid <ul style="list-style-type: none"> o Undersøge behovet ved mandskabet o Lave plan - Overblik over mandskabets "liv", så vi kan forsøge at skabe overblik over behov 	<p>2018</p> <p>Løbende</p> <p>Løbende</p>
<p>Samarbejde med ledelsen</p>	<p>Forbedringsforslag</p> <ul style="list-style-type: none"> - Undersøge interesse for mini MUS-samtale for HL (fremtid i Deltid, trivsel, uddannelse) 		<p>Løbende</p> <p>Løbende</p> <p>Ultimo 18/primio 19</p>

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	<ul style="list-style-type: none"> - Undersøge om der er stemning for Evaluering/Feedback til HL på vores arbejde som ledere for at sikre en udvikling af os som medarbejdere. Foreslået at fx 3 medarbejdere (deltidsbrandmænd) evaluerer HL og kommer med konstruktiv feedback. 		Ultimo 2018
Der mangler sociale arrangementer for hele ØJB	<p>Mulige handlinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fælles personaleforening - Man kunne godt lave en idrætsdag eller noget andet socialt arrangement end julefrokost og nytårsparole. - Det kunne f.eks. være et foredrag med eller lignende. - Fælles tur til (brand)messe(r) eller lign. Vi er et fag hvor holdånd er væsentlig, og hvor folk er interesseret i udvikling på materielområdet - Mange foredragsholdere kommer til Aarhus, kan man lave det i forbindelse med, at de er her i forvejen - Bruge DOKK'en <p>= > MED-udvalget?</p>	Alle	Løbende

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	Professionelle relationer på tværs kan godt blive bedre	Har - Uddannelse HL og Fuldtiden - Uddannelse Deltid og Fuldtiden		er ansat i deltid på st. Aarhus C. fra uge 35 2018.

Handlingsplan Staben

Trivselsmåling



- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/ gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
Rolleklarhed i forhold til organisationen,	Definition af ledelse, projektledelse, at tage ansvar, ledelsesstøtte (tidig indblanding), uklar om målet, forventningsafstemning, Tillid Hvem instruerer hvem og respekt for hinandens arbejde/arbejdstid Bedre til at arbejde på tværs/nedbryde siloer og stoppe suboptimering Turde dele viden med hinanden i ønsket om at blive bedre		

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	Sat på som case i Chef og lederudviklingen - planlægges med KF Tilbagemelding om planen		7-9-18
	- - - - - -		Løbende
Der er ingen tilfælde af mobning men der er udslag på konflikter, set andre udsat for mobning, krænkende handlinger i	Tages hånd om i den overordnede handlingsplan		30-9-18
Arbejdstid – mange har alt for mange timer	<ul style="list-style-type: none"> - Prioritering - Fravalg - Ledelse - Respekt for hinanden (privativ, arbejdstid, planlægning) - Sige fra, Vi kan ikke nå alting", "Man kan ikke tillade sig at blive sur, hvis man får en lavere prioritering, da man ikke nødvendigvis har det fulde overblik" - Aktiv stilling fra ØJB (overarbejde, mails m.m.) ⇒ Sig aktivt fra, men hjælp hvis muligt ⇒ ... skal gå forrest 	STAB	Løbende Løbende

Handlingsplan Sekretariatet

Trivselsmåling



- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

Udfordring

Meget højt arbejdspres i afdelingen
Tilførsel af ressourcer til afdelingen, så arbejdspresset kan reduceres

Handling

Sekretariatet får tilført 37 t./ugt.

Ressourcerne tilføres HR- og lønområdet.
Ressourcerne medfører positiv effekt i hele Sekretariatet.

Tilsiire optimal udnyttelse af ressourcer

- Revidere Sekretariatets kompetencematrix
- Separat møde mellem og den enkelte medarbejder omkring fordeling af opgaver – herunder tages der højde for, hvor opgaverne løses mest hensigtsmæssigt
- Fokus på at arbejdspresset nedbringes hos den enkelte

Ansvarlig

Alle

Termin

Ultimo 2018

Handlingsplan Sekretariatet

Trivselsmåling



- Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?
- Hvad kan mine kolleger fortsætte med/gøre anderledes?
- Hvad kan min leder gøre?
- Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
Følelsesmæssigt belastende	<p>Trivelsamtaler, med fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samarbejde • Opgaver (På tværs i Østjyllands Brandvæsen og i Sekretariatet) • Frustrationer • M.v. <p>Opmærksomhed ved opstart/afslutning af opgaver, der vedrører/berører hele Østjyllands Brandvæsen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orienter alle interessenter, når en opgave opstartes • Fokus på at samle "løse ender", således en opgave afsluttes 	Alle	<p>Kvartalsvis</p> <p>Løbende</p>

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
		<ul style="list-style-type: none"> • Orienter alle interessenter, når en opgave afsluttes <p>Kollegiale drøftelser på de ugentlige ½ times møder.</p>	Mødedeltagerne	Løbende

Handlingsplan Sekretariatet

Trivselsmåling



ØSTJYLLANDS
BRANDVÆSEN

- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
<p>Endnu bedre samarbejde internt Blive bedre til at fejre, når vi/en kollega afslutter en større opgave/projekt.</p>	<p>Synliggøre Sekretariatet, resultater, fejre succeser.</p> <p>"Afslutning af en større opgave/et projekt" sættes på dagsordenen som et fast punkt til sekretariatsmøderne.</p> <p>Den enkelte er ansvarlig for at medtage orientering om afslutning af en større opgave/et projekt, man har været involveret i.</p> <p>Der træffes i fællesskab beslutning om, hvorvidt det alene er en orientering, eller om afslutningen skal markeres på anden vis.</p>	Alle	Løbende

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
		Der træffes i fællesskab beslutning om, hvorvidt der skal orienteres på Brandportalen		

Handlingsplan Sekretariatet

Trivselsmåling



- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
Endnu bedre samarbejde internt Flere møder, hvor vi kan sidde sammen	Ugentlige ½ times torsdagsmøder mellem Sekretariatets medarbejdere, hvor den kommende uges aktiviteter, behov for hjælp til opgaver, ferie, fleks m.v. drøftes.	Alle	Løbende
Møder der af såvel arbejdsmæssig som social karakter	udsender kalenderinvitation til møderne. orienteres, når en opgave overgår til en kollega. Medarbejderen der overdrager opgaven orienterer	"Opgaveoverdrageren"	Løbende Løbende

Handlingsplan Sekretariatet

Trivselsmåling



- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
<p>Ensretning af afspadsering Ensretning af afspadsering/fleksibel arbejdstid, så det ikke opleves som forskelsbehandling.</p>	<p>Egen disponering kl. 8.00 – 9.00 Kalenderføres således kollegaer og man møder senere kan se,</p> <p>Egen disponering kl. 14.00 – 15.00 (mandag, tirsdag og fredag) og kl. 15.00 – 16.00 (onsdag og torsdag) Kalenderføres således kollegaer og man går/er gået tidligere kan se,</p> <p>Yderligere ønsker om fleks aftales med</p>	Alle	Løbende

Handlingsplan Vagtcentralen

Trivselsmåling



- Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?
- Hvad kan mine kolleger fortsætte med/ gøre anderledes?
- Hvad kan min leder gøre?
- Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
Hvis medarbejderne selv skal finde afløser ved sygdom kan det skabe interne konflikter	Finde ordning til afløser i forbindelse med sygdom. Drøfte en hensigtsmæssig procedure for sygemelding inkl. sygefraværspolitikken, barns første sygedag.: Ønske fra medarbejderne er at i tager sig af opgave om at finde afløsning ved akut fravær både i og udenfor normal arbejdstid.	Vagt-Centralmøde	Inden sommerferien 18 1/6-18 1/9-18

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
<p>Opfølgning og tilbagemelding på arbejdet</p>	<p>Handling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opfølgning efter 3 måneder ansættelse - Velkomstpakke til nye ansatte - Afholdelse af årlig MUS - Afholde trivselssamtale - Tilbage melding på medarbejderbreve – VC møde - Information og oplæring i forbindelse med ændringer/nye opgaver i god tid inden opstart (flyttes til overordret handlingsplan) 		<p>Løbende 1/6-18 Maj - Juli Efterår 1/6-18</p>
<p>Afklaring af håndtering af traumatiske hændelser</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oplæring og info til nye medarbejdere af kunder der kan være ubehagelige (Børn og Unge telefonen, P-automater, Døgnpleje.) - Der laves procedure og registrering af traumatiske hændelser - Det undersøges om det er teknisk muligt at der komme en "pop-up" i InterVIEW hvor vagtcentralmedarbejderen skal tage stilling til om opkaldet har været traumatisk og om der dermed skal sendes en besked til 		<p>1/6-18 1/10-18 1/12-18</p>
<p>Kollegerne skal være opmærksomme på at tale med hinanden og ikke om hinanden</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Italesættes - Hjælpe hinanden med at huske det 		<p>Løbende Løbende</p>

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
Anerkendelse		<ul style="list-style-type: none"> - Medarbejderne savner anerkendelse/klap på skulderen. må gerne spørger ind til hvordan dagen/natten er gået. - "Trælse ting" skal tages ansigt til ansigt ikke via mail. 		<p>Løbende</p> <p>Løbende</p>

Gennemgået 1/6-18 på VC møde

Handlingsplan Uddannelsescenteret

Trivselsmåling



- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/ gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
Dårlig trivsel i Afholde regelmæssige møder med	Afholdelse af møder med Rådgivning via ekstern		Løbende I gang
Forstår ikke helt udfordringerne, der er brug for afklaring <ul style="list-style-type: none">- Faciliteter/ Investeringer- Nye ideer/forslag- Udvikling af kurser- Kommunikation- Anerkendelse	Afklarende fællesmøde med facilitator erhvervspsykolog Handlinger udarbejdes efter afklaring i henhold til IGLO modellen: 22/8-18: <ul style="list-style-type: none">- Vi er ved at være godt med i forhold til materiel. Her er også investeret en del.		22/8-18

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	<p>Vi følger op via investeringslisten</p> <p>Men der er en række ting som får øvelsesområdet til at "trælst":</p> <ul style="list-style-type: none"> - Punkterede ruder i U-bygningen - Højt ukrudt - Tårnet mangler at blive malet færdigt 	<p>forhører sig hos udlejer</p> <p>går området i gennem</p>	<p>??</p>
<p>Over og under stregen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leden efter hullerne i osten - Give slip på fortiden, se fremad - Hvordan kommer vi videre? 	<p>En del af fællesmøde med</p> <p>22/8-18:</p> <p>Enighed om at begrave fortidens hændelser og se fremad. Vi får 2 nye medarbejdere og alle skal gøre deres til at Uddannelsescentret bliver en behagelig arbejdsplads</p> <p>Forslag:</p> <p>Vi mangler et rum hvor vi kan drøfte udvikling og retning – kunne laves som en strategi dag (hvilke kurser vil vi udvikle på, hvilke skal vi beholde og hvilke skal vi afvikle).</p> <p>Lægges i kalenderen fremadrettet årligt i efteråret.</p>	<p>Alle</p>	<p>22/8-18</p> <p>??</p>
<p>Planlægning /instruktørpå sætning</p> <p>Forstå hinandens udfordringer</p>	<p>Forbedre dialogen i</p> <p>Når der mangler instruktør til kurser i instruktørsøgningslisten skal</p> <p>drøfte hvilke løsningsmuligheder der er for besættelser af kurset.</p>		<p>Løbende</p>

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	<p>Medarbejderne inddrages i løsningen, både med forslag og med udførelsen.</p> <p>Spørg ind til det, hvis siger, at der er styr på det?</p> <p>Hjælp hinanden</p> <p>Instruktørmøde er planlagt</p>		01-07-18
<p>Forbedringsforslag til modtagelse af nye medarbejdere i afdelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduktions- / oplæringsplan skal være på plads - Kolleger i afdelingen skal huske, at de har et medansvar for, at en ny kollega bliver taget godt i mod og holde fast i de gode traditioner (morgenbrød første dag, slik på bordet m.m.) 	<p>Fremover udarbejdes en individuel oplæringsplan</p> <p>Indkalde til opfølgningssamtale efter 3 måneder</p> <p>finder i samarbejde med kolleger handlinger</p>		<p>Næste gang der ansættes en ny medarbejder</p> <p>Ca. 1-6-18</p> <p>Inden sommerferien</p>
<p>Interne samarbejde</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mistillid til hinanden 	<p>En del af fællesmøde med</p>		22. august 18

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
<ul style="list-style-type: none"> - Manglende respekt for hinanden og hinandens arbejdsområder - Har ikke lyst til at hjælpe med hinandens opgaver? 	<p>(Forslag fra dialogmødet Gå direkte til hinanden ved uoverensstemmelser, tal med hinanden ikke om hinanden?)</p> <p>22/8-16: Stillingsbeskrivelser gøres skarpere.</p>		1/10-18
<p>Samarbejde mellem Udd og St. Nord</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er der udfordringer? Forholdet er fint, men medarbejderne oplever, at de ikke ved, hvad brandmændene laver og hvordan man kan bruge dem som en ressource - Er der nogle, der puster til ilden? Nej, ikke umiddelbart 	<p>Ideer til opgaver der kan løses af brandmændene afleveres ved som leverer videre. ' formidler i afdelingen.</p> <p>Husk at vi også gerne må gå over til brandmændene og sige hej. De behøver ikke komme til os.</p> <p>Forståelsen for, hvorfor man hyrer eksterne håndværkere må gerne bringes ud i organisationen.</p>	<p>Alle</p> <p>kontakter</p>	<p>Inden sommerferien</p> <p>Løbende</p> <p>31-05-18</p>

Handlingsplan Logistik

Trivselsmåling



- *Hvad kan den enkelte medarbejder have fokus på?*
- *Hvad kan mine kolleger fortsætte med/ gøre anderledes?*
- *Hvad kan min leder gøre?*
- *Hvad kan ØJB/andre afdelinger gøre?*

	Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
	Håndtering af følelsesmæssige belastende hændelser Det skal sikres, at der passes godt nok på medarbejderne	Mulige handlinger: <ul style="list-style-type: none">- Nye medarbejder skal introduceret så de bliver orienteret om, at der kan forekomme situationer, der kan være følelsesmæssige belastende ude hos borgere.- Det er vigtigt at fortælle om følelsesmæssige belastende hændelser når man kommer hjem.- Trivselsamtaler, registrerer hvordan medarbejder har det. skal gøre de mere	Alle	Løbende Løbende Løbende

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
<p>Der er et meget højt arbejdspress i afdelingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - For få hænder/ for få ressourcer. - Vi har fået ualmindelig mange nye opgaver de seneste år. - Hjertestartere, Nøglebokse, opgaver fra Odder, Skanderborg osv. - har med ny ordning fået en mere flydende grænse mellem arbejdsliv og privatliv, hvilket kan blive udfordrende, da der er alt for mange opgaver, og der er ikke udsigt til bedring. - Generelt er dette arbejde meget uforudsigeligt. Ved opgavestart var hjemmesiden ikke på plads, produkterne ikke kommet hjem, vi har ikke fået oplæring m.m. 	<p>tydeligt hvornår en samtale er en trivselssamtale</p> <ul style="list-style-type: none"> - skal få færdiggjort indberetningsskema til følelsesmæssigt belastende hændelser og få det implementeret, så der tages hånd om disse episoder. - Er vi underlagt Serviceloven §?, skal vi indberette følelsesmæssige belastende hændelser? (Indberetningspligt) <p>Mulige handlinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansættelse af administrativ hjælp - > afhjælpe med administrative opgaver - Ansættelse af montør, samtidig med at opgaver udliciteres - Mere indkøb af ekstern hjælp (trykprøvning) - Sørg for at holde pauser når I er ude at køre hele dagen, de er vigtige i særdeleshed, når der er så travlt HUSK at vi har lavet en aftale om skurpenge, det er helt legalt at bruge denne aftale - Vigtigt at fortsætte det nuværende arbejde, hvor vi hjælper hinanden, så det ikke kun er en enkelt, der har alt for meget arbejde. 	<p>1/10-18</p> <p>1/10-18</p> <p>1/8-18</p> <p>1/8-18</p> <p>1/8-18</p> <p>Løbende</p> <p>Løbende</p> <p>ALLE</p>	<p>1/10-18</p> <p>1/10-18</p> <p>1/8-18</p> <p>1/8-18</p> <p>1/8-18</p> <p>Løbende</p> <p>Løbende</p>

Udfordring	Handling	Ansvarlig	Termin
<p>Logistik skal ændre deres planlægning.</p>	<p>Mere fokus på at få alle opgaver ført ind i opgavelisten inkl. terminer og ansvarlige</p>		<p>Løbende</p>
<p>Info om flytning af køretøjer Odder oplever, at de mangler info om flytning af køretøjer i forbindelse med syn af køretøjer</p>	<p>Afventer instruktion om køretøjer, der tages ud af drift</p>		<p>1/10-18</p>
<p>Samarbejde og ledelse Fortsat have fokus på det gode samarbejde, holde fast i fællesskabet, dialogen, indflydelse på eget arbejde</p>	<p>Sørge for at vi får en god indretning på Bautavej. Det har været godt for LOG at flytte i DBI bygningen, hvor vi er samlet. Fortsætte med de sociale aktiviteter Fejre succeserne</p>	<p>ALLE ALLE</p>	<p>2019/2020? Løbende Løbende</p>



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 3a: Opfølgning (lukket drøftelse)

Til orientering og drøftelse:

Bünyamin Simsek orienterer om "Formandens åben dør invitation".

Sagsfremstilling:

I forlængelse af bestyrelsesmødet i september er følgende lagt på Brandportalen, som er brandvæsnetts interne medarbejderportal.

Bestyrelsens dør er åben

Der er sket store forandringer i Østjyllands Brandvæsens korte levetid med både selve sammenlægningen, nye stationer og arbejdet med at samle brandvæsnet på Bautavej.

Der er fra Bestyrelsens side forståelse for, at det kan skabe usikkerhed og måske endda utryghed. Særligt når disse forandringer sker samtidig med en pålagt besparelse i forbindelse med dannelsen af brandvæsnet på i alt 7 %. Den sidste del af besparelsen, som udgør godt 2 mio. kr., skal findes i 2019.

Vi har som bestyrelse et godt samarbejde, hvor medarbejderrepræsentanterne har en vigtig opgave, som bliver løst på en god måde. Vi er meget glade for samarbejdet og den konstruktive dialog med Østjyllands Brandvæsens ledelse, og vores arbejdsdeling sætter rammerne for det gode samarbejde: Bestyrelsen udstikker retningen og den økonomiske ramme for brandvæsnet, mens ledelsen sikrer den daglige drift samt udviklingen af ét Østjyllands Brandvæsen inden for det økonomiske råderum.

Bestyrelsen værdsætter arbejdet i MED- og TR-systemet samt det materiale, der i medfør af dette arbejde tilgår bestyrelsen. Arbejdet i arbejdsmiljøorganisationen er ligeledes både vigtigt og værdsat. Bestyrelsen har tillid til både ledelse og MED Udvalget, og alle medarbejdere kan være trygge ved at bruge de kommunikationskanaler og samarbejdsfora, som er sat i værk.

Men der kan altid være forhold som gør, at man som medarbejder gerne vil i direkte kontakt med bestyrelsen. Vi vil i hvert fald gerne have inputs om pulsen i organisationen i disse foranderlige tider - særligt med den forestående implementering af sidste del af sparekravet.

Derfor vil min dør stå åben for jer i den kommende periode, så jeg på bestyrelsens vegne kan høre jeres input. Jeg vil bruge den åbne dør til at kunne forelægge oplysninger og idéer for MED Udvalg eller bestyrelsen.

Den åbne dør er udtryk for hele bestyrelsens ønske om et åbent samarbejde.

Bünyamin Simsek - Bestyrelsesformand i Østjyllands Brandvæsen

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Lone Mossin

Tlf.: 29 68 56 90

E-post: lm@ostbv.dk



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 4: Regnskab 3. kvartal

Til orientering og drøftelse:

Lars Hviid orienterer om regnskab for 3. kvartal 2018

Sagsfremstilling:

Der er foretaget en budgetrevidering af budgettet for 2018. Effektiviseringskravene er taget ved en reduktion i investeringsplanen, hvilket tidligere er forelagt bestyrelsen, da det ikke er muligt at opnå den sidste del af den pålagte effektivisering på nuværende tidspunkt.

De pålagte effektiviseringer på 7 % er implementeret således, at der i 2016 blev høstet lavt hængende frugter, i 2017 er der sket en tilpasning af bl.a. køretøjer og materiel på samtlige brandstationer og lokaliteter. Den resterende del kræver mere omsiggribende justeringer og forudsætter som fremlagt tidligere, at Østjyllands Brandvæsen samles på Bautavej. I 2019 vil der fortsat blive arbejdet på at komme i mål uden at det på nuværende tidspunkt er forventningen, at det kan lykkes.

I det følgende gennemgås de væsentligste opmærksomhedspunkter i regnskabet for 3. kvartal.

Ledelse

Der forventes et merforbrug som primært skyldes øgede udgifter til overheadudgifter i forhold til det budgetterede ved sammenlægningen.

Sekretariat og Stab

Mindre forbrug primært på grund af en vakant stilling. Anvendes i 2018 som projektmidler.

Deltidsstyrken

Forventningen er, at der kommer et merforbrug som følge af sommerens mange naturbrande. Tørken har medført væsentligt flere udkald til deltidsstyrken i juli måned.

Entreprenøraftaler

Merforbrug pga. flere midlertidige forlængelser af de nuværende kontrakter, primært som følge af udbud og efterfølgende beslutning om hjemtagelse. De midlertidige forlængelse kan ikke opnås til samme fordelagtige pris som lange kontrakter.

Operativ administration

Mindreforbrug skyldes blandt andet en vakant stilling. I forbindelse med hjemtagelse af brandslukningen i Aarhus Syd foretages en organisationsændring i Operativ Afdeling. Når organisationsændringen er på plads, er der tilstrækkeligt overblik til at vurdere det mere præcise personalebehov.

Kantinen

Merforbruget skyldes blandt andet mindre kantinesalg til kursister samt sygdom blandt personalet og deraf behov for brug af vikarer.

Logistik

Merforbrug skyldes udsving i vedligehold af brandmateriel.

Uddannelsescenter

Der forventes et merforbrug. Østjyllands Brandvæsen flytter ikke til en ny hovedlokalitet på Bautavej i 2018, som oprindeligt antaget. Der er derfor i 2018 behov for at istandsætte det nuværende øvelsesområde i størrelsesordenen 2-300.000 kr., så det fortsat er sikkerhedsmæssigt og arbejdsmiljømæssigt i orden. Der kan blive behov for tilsvarende investeringer de kommende år, indtil et nyt øvelsesområde er etableret og taget i brug.

Vagtcentral

Nødvendig opgradering med en IT-medarbejder for at understøtte sikker drift betyder et mindre merforbrug. Derudover har der været en stor udskiftning af medarbejdere.

Hovedtotal, drift

Der forventes således et samlet merforbrug på driften på knap 2 mio. kr. Dette skyldes primært fordyrelsen af entreprenørkontrakter som følge af beslutning om hjemtagelse af brandslukning fra Falck samt merforbrug i Kantinen, Logistik og Uddannelsescenter.

Investeringer og Projekter

Indkøb af specialtankvogne, drejestiger og sprøjter afventer afklaring af igangværende udbud. De forventes sat i drift i løbet af 2019 og 2020. Udgifterne afholdes derfor gradvist i perioden 2018-2020. Udgifterne til disse investeringer vil samlet være omkring 20 mio. kr.

I forhold til de store projekter, forventes et mindre forbrug af de afsatte midler til Station Aarhus Nord og Flytning til Bautavej, samt dobbeltdrift. Dette skyldes, at beslutningsprocesserne for Station Aarhus Nord og Bautavej har taget tid. Men der er nu fremdrift i projekterne igen. En betydelig del af udgifterne forventes derfor først afholdt i 2019 og 2020.

Brandslukning Aarhus Syd, herunder økonomien ved hjemtagelsen er fremlagt på Bestyrelsesmødet i september.

Drift i alt

Driften viser i alt et mindre forbrug på 6 mio. kr. Budgettet til investeringer og projekter indeholder dog overførte midler fra 2016 og 2017. Disse er blandt andet øremærket til etablering af Station Aarhus Nord, flytning til Bautavej og udskudte driftsinvesteringer. Korrigeres resultatet for de øremærkede overførte midler ses et merforbrug på 14 mio. kr. Der er således kommet gang i de nødvendige driftsinvesteringer og projekter for at fastholde kvaliteten ved Østjyllands Brandvæsen og ikke opbygge et vedligeholdelseefterslæb.

Detaljeret budgetlægning for 2019 er sat i gang, da der forventes store udfordringer med at finde den sidste del af besparelsen.

Brandhaner

Der er foretaget en gennemgående renovering af brandhanerne på Aarhus Havn, da det viste sig, at de var i meget dårlig tilstand og på ingen måde tidssvarende. Det forsøges at få Aarhus Havn til at dække en del af omkostningen, tilsvarende som andre ejere af storparceller fx Region Midt, TDC og Dansk Supermarked. Såfremt at det ikke lykkes anvendes en del af anlægsbevillingen for 2019. Renoveringshastigheden justeres derefter i 2019.

SINE

Der er tale om statslige midler, der er tildelt Østjyllands Brandvæsen. Disse er øremærkede til etablering af en ny vagtcentral og afventer således flytning til en ny hovedlokalitet på Bautavej.

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Tom Christensen/ Lone Mossin

Tlf.: 29 68 56 82 / 29 68 56 90

E-post: tc@ostbv.dk / jl@ostbv.dk

Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 4, bilag 1: Regnskab 3. kvartal

	Forbrug	Budget 2018 i alt	Forventet resultat	Afvigelse
Adm. og ledelse	8.407.413	12.708.000	12.666.000	42.000
Ledelse	3.418.993	5.376.000	5.669.000	-293.000
Sekretariat og Stab	4.988.421	7.332.000	6.997.000	335.000
Operativ afd	45.373.178	60.365.000	61.023.000	-658.000
Deltidsstyrke	7.937.231	11.583.000	11.690.000	-107.000
Entreprenøraftaler	15.494.673	14.383.000	16.150.000	-1.767.000
Fast styrke	13.498.069	21.269.000	20.987.000	282.000
Frivilligt Beredskab	-28.986	580.000	558.000	22.000
Indsatsledelse	1.613.037	2.313.000	1.873.000	440.000
Operativ adm.	4.373.480	7.337.000	6.693.000	644.000
Brandhaner	2.485.673	2.900.000	3.072.000	-172.000
Salg og Service	2.397.846	841.000	1.715.000	-874.000
Kantine	549.639	275.000	578.000	-303.000
Logistik	3.336.278	4.071.000	4.203.000	-132.000
Uddannelsescenter	770.563	-856.000	-706.000	-150.000
Vagtcentral	-2.258.634	-2.649.000	-2.360.000	-289.000
Forebyggende Afdeling	5.781.627	7.410.000	7.415.000	-5.000
Forebyggende	5.781.627	7.410.000	7.415.000	-5.000
Hovedtotal	61.960.064	81.324.000	82.819.000	-1.495.000
Hovedtotal uden overførsel	61.960.064	81.025.000	82.819.000	-1.794.000
	Forbrug	Budget 2018 i alt	Forventet resultat	Afvigelse
Investering og Projekter	5.729.719	30.590.000	22.650.000	7.940.000
Efterslæb, køretøjer (Midl. 2017)	1.765.752	7.428.000	6.000.000	1.428.000
Investeringsplan	2.259.037	16.561.000	9.500.000	7.061.000
Station Aarhus Nord	1.155.409	4.000.000	3.000.000	1.000.000
Flytning til Bautavej	-	1.500.000	300.000	1.200.000
Dobbeltdrift	-	1.101.000	-	1.101.000
Projekt Station Aarhus Syd	549.521	-	3.850.000	-3.850.000
Drift i alt	67.689.783	111.914.000	105.469.000	6.445.000
Drift i alt uden overførsel	67.689.783	91.576.000	105.469.000	-13.893.000
	Forbrug	Budget 2018 i alt	Forventet resultat	Afvigelse
Brandhaner	3.520.361	5.275.000	5.500.000	-225.000
Brandhane efterslæb Aarhus	3.520.361	5.275.000	5.500.000	-225.000
SINE	39.935	3.270.000	40.000	3.230.000
SINE	39.935	3.270.000	40.000	3.230.000

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Tom Christensen

Tlf.: 29 68 56 82

E-post: tc@ostbv.dk



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 5: Status på effektiviseringsarbejdet/trappemodel

Til orientering og drøftelse:

Lars Hviid orienterer om status på arbejdet med at effektivisere driften, så den sidste tredjedel af den pålagte reduktion i Østjyllands Brandvæsens budget effektueres.

Det fremtidige arbejde med at effektuere trappemodellen drøftes.

Sagsfremstilling:

Juni 2015 vedtog de fire byråd at etablere Østjyllands Brandvæsen. Det blev i den forbindelse besluttet at pålægge brandvæsenet en effektivisering svarende til den statslige regulering i bloktilskuddet, som indføres over en treårig periode. Denne beslutning betyder konkret, at Østjyllands Brandvæsens budget i perioden 2016-2018 trinvist blev reduceret med et beløb svarende til en samlet reduktion på 7 % (trappemodellen).

I 2016 blev første del af reduktionen fundet ved de stordriftsfordele, der var ved sammenlægningen samt ved umiddelbare effektiviseringer. I 2017 er reduktionen hovedsageligt hentet på tilpasning af køretøjer og materiel på stationerne. I 2018 var det ikke muligt at finde nævneværdige effektiviseringer, hvorfor en del af driften blev finansieret ved en midlertidig reduktion i Østjyllands Brandvæsens investeringsbudget.

Chef- og ledergruppen ved Østjyllands Brandvæsen har i efteråret 2018 haft en møderække, hvor der er arbejdet med mulighederne for at finde den sidste del af de pålagte effektiviseringer. Det er vanskeligt bl.a. fordi Østjyllands Brandvæsen endnu ikke er samlet på en ny hovedlokalitet, hvilket var en forudsætning for udmøntningen af trappemodellen. Det er endvidere vanskeligt grundet et stort arbejdspress i hele organisationen.

Hjemtagelsen af brandslukningen i Aarhus Syd, opførelse af ny brandstation i Lisbjerg, mange nye medarbejdere i flere afdelinger samtidig med projektet med at etablere en ny hovedlokalitet kræver mange ressourcer. For at nå i mål inden for det tildelte budget for 2019 skal der ske reelle besparelser.

Der har i løbet af 2018 vist sig flere uforudsete udgifter, som der ikke var taget højde for i forbindelse med sammenlægningen. Det er bl.a. størrelsen på overheadet, fordyrelse af brandslukning generelt i Danmark, implementering af persondataforordningen og vedligehold af øvelsesområdet. Se det lukkede bilag 1. Der er på nuværende tidspunkt ikke anvist finansiering af de uforudsete udgifter. Det lukkede bilag var en del af sagsfremstillingen til det seneste bestyrelsesmøde som et lukket bilag til Sag 8 Halvårsregnskab. Efter ønske fra bestyrelsen vedlægges bilaget til fornyet behandling på mødet 5. december.

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Lone Mossin

Tlf.: 29 68 56 90

E-post: lm@ostbv.dk



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 6: Takstblad

Til godkendelse:

Det indstilles, at vedlagte Takstblad 2019 godkendes.

Sagsfremstilling:

Østjyllands Brandvæsens takstblad vedtages én gang årligt på bestyrelsesmødet i 4. kvartal.

Før sammenlægningen til Østjyllands Brandvæsen opkrævede de fire hjemkommuner forskelligt gebyr for identiske ydelser fx overvågning af automatiske brandsikringsanlæg. Disse gebyrer skal harmoniseres ved i en periode at fremskrive nogle gebyrer mere end den generelle prisfremskrivning, mens andre fastfryses uden fremskrivning. Der er fokus på, at gebyrerne afspejler Østjyllands Brandvæsens udgifter kombineret med at vilkårene i indgående abonnementer ikke bliver unødigt ændret.

Østjyllands Brandvæsens takster prissættes derudover, så de er konkurrencedygtige med andre udbyderes priser.

Gebyret for udrykning til blinde alarmer afspejler Østjyllands Brandvæsen omkostninger. Omkostningen er beregnet ud fra den udrykningssammensætning, der er fastlagt efter Plan for Østjyllands Brandvæsen. Der er taget højde for, at alarmerne kan køres af både den faste styrke og deltidsstyrken, samt at der sendes en indsatsleder med.

Takstbladet er også gældende for Samsø Kommune. Dog er ydelser omfattet af aftalen med Samsø Redningskorps undtaget.

Priserne P/L fremskrives årligt. Priserne genberegnes mindst hvert 5. år.
Det betyder at en stor del af priserne skal genberegnes i 2019 forud for
vedtagelse af Takstblad 2020.

Østjyllands Brandvæsen

Sagsbehandler: Lone Mossin

Tlf.: 86 76 76 76

Tlf.: 29 68 56 90

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

E-post: lm@ostbv.dk

TAKSTBLAD ØSTJYLLANDS BRANDVÆSEN

2019

TIMEPRIS

2019

Mandskabstime	pr. time	576,00
Intern i ÅB	pr. time	432,00
Udrykning (blind alarm) ABA	gebyr INGEN moms	6.638,00
Vægterkørsel	pr. udrykning	587,00
Opsætning af skilte, døde dyr, træer (forsikringsteamet)	pr. time	317,00
Patientløft - OBS 2 mand	pr. mand	403,00

KØRETØJER

Alle priser på køretøjer er uden fører

Andre køretøjer under 3500 kg (L1, L4, P1, SLT1)	pr. time	423,00
Automobilsprøjte (tidl. M 6) (og C2) R1	pr. time	821,00
Båd / benzin	pr. time	694,00
Drejestige	pr. time	868,00
Grusmaskine	pr. time	705,00
Lastvogn o/3500 kg (C1 og C3)	pr. time	518,00
Tankvogn	pr. time	617,00
Dykker (mandskabstime incl. apparat og øvrigt materiel men ex. linieholder)	pr. time	919,00

MILJØ

Engangsflydespærring	pr. mtr.	357,00
Flydespærring - 15 mtr. pr. udlægning	incl. rengøring	5.584,00
Flydespærring - efterfølgende pr. døgn - dog max ny-pris	incl. rengøring	586,00
Jordspyd	stk.	40,00

OPSUGNINGSMIDDEL

(33) Land (Absodan)	pr. pose/10 kg	124,00
(66) Vand (Alfob W)	pr. pose	538,00
(99) Syre (CEoperl)	pr. pose	757,00
Superb	pr.liter	80,00
Olieskimmer	pr. time	409,00
Sand	pr. m3	355,00
Miljøaffald	pr. kg	11,00
Spændelågsfad (miljøaffald)	pr. stk. - 120 ltr.	210,00
Spændelågsfad (miljøaffald)	pr. stk. - 60 ltr.	168,00

AUTOMATISKE BRANDSIKRINGSANLÆG

Oprettelse		4.623,00
Årlig overvågning af ABA, Aarhus		7.952,00
Årlig overvågning af ABA, Odder		7.590,00
Årlig overvågning af ABA, Skanderborg		6.284,00
Årlig overvågning af ABA, nye i Odder og Skanderborg		7.952,00
Overvågning af nøgleboks		691,00

TEKNISKE ALARMER

Oprettelse	pr. stk.	0,00
Oprettelse: Overfald på eksisterende alarm	pr. stk.	0,00
Ændringer på opsætning i VC	pr. stk.	0,00
Alarmovervågning, generel	pr. stk./årlig	1.340,00
Til/fra kontrol	pr. stk./årlig	1.340,00
Styring	pr. stk./årlig	1.340,00
Grundvandsalarm m.fl.	pr. stk./årlig	1.340,00
Alarmovervågning, stor B&U	pr. stk./årlig	1.694,00
Alarmovervågning, lille B&U	pr. stk./årlig	1.273,00
Tillæg for IP-alarmoverførsel B&U (udgået i 2018)	pr. stk./årlig	0,00
Overvågn. elevator - Aarhus og Skanderborg	pr. stk./årlig	691,00
Overvågn. elevator - Odder	pr. stk./årlig	691,00
Overvågn. Mobiloverfaldsalarm - Aarhus	pr. stk./årlig	999,00
Overvågn. Mobiloverfaldsalarm - Odder og Skanderborg	pr. stk./årlig	1.907,00
Dobbeltsikringer (Aarhus Karlshamn)	pr. stk./årlig	336,00
Salg af Teletronica (overfaldsalarm)	pr. stk.	2.118,00

ITV-overvågning

E-mailnotits v/usædvanlige hændelser	pr. år	74,00
DVD optagelse af hændelse	pr. forbrugt time	576,00
Truvision	stk. pr. år	408,00

Pullerter

Pullertstyring, fjernstyring af pullertstyring via SMS	pr. stk	7.908,00
- hærværkssikret antenne	pr. stk	564,00
- årlig SIM kort (TDC)	pr. stk./årlig	673,00
- styring fra VC	pr. stk./årlig	1.339,00
- tilslutning	pr. stk	2.792,00

NØGLEBOKSE - Birepo

Nøgleboks (<i>reguleres efter indkøbspris</i>)	pr. stk. (INGEN moms)	3.641,00
Skilt	pr. stk.	120,00
Gule skilte (t/vinduer/døre)	pr. stk.	10,00
Årlig eftersyn af nøgleboks/hængelås	takst (INGEN moms)	477,00
Årlig eftersyn af nøgleboks/hængelås - indendørs	(INGEN moms)	220,00
Aflevering af cylinder og ilægning af nøgle	1 arbejdstime INGEN moms)	494,00
Nøgleboksopsætning	(INGEN moms)	1.208,00
Tyv til nøglerør (<i>reguleres efter indkøbspris</i>)	pr. stk.	200,00
Dækplade (<i>reguleres efter indkøbspris</i>)	pr. stk.	231,00
Hegnsbeslag (<i>reguleres efter indkøbspris</i>)	pr. stk.	249,00
Gevindstand (<i>reguleres efter indkøbspris</i>)	pr. stk.	119,00
Stolpebeslag (<i>reguleres efter indkøbspris</i>)	pr. stk.	307,00
Gl. rød hængelås (<i>reguleres efter indkøbsprisen</i>)	pr. stk.	1.541,00

Hjertestarter

Hjertestarter	stk./køb	12.740,00
Hjertestarter - leje 1-3 år	stk./årligt	4.786,00
Hjertestarter - leje 4- år	stk./årligt	2.828,00
Hjertestarter - leje for nye kunder	stk./årligt	4.046,00
Hjertestarter - service	årligt	549,00
Batteri (G3/G5) (<i>reguleres efter indkøbspris</i>)	pr. stk.	2.475,00
Batteri (Laerdal/Lifepak) (<i>reguleres efter indkøbspris</i>)	pr. stk.	1.840,00
Pads - voksen (G3/G5) (<i>reguleres efter indkøbspris</i>)	sæt	450,00
Pads - barn (G3/G5) (<i>reguleres efter indkøbspris</i>)	sæt	799,00
Pads - voksen ((Laerdal/Lifepak) (<i>reguleres efter indkøbspris</i>)	sæt	775,00
Pads - barn (Laerdal) (<i>reguleres efter indkøbspris</i>)	sæt	1.346,00
Pads - voksen (Zoll) (<i>reguleres efter indkøbspris</i>)	sæt	1.793,00

Brandmateriel

2kg Co2 slukker	pr. stk.	676,00
5kg Co2 slukker	pr. stk.	1.038,00
6kg Co2 slukker	pr. stk.	1.038,00
2kg pulverslukker	pr. stk.	408,00
6kg pulverslukker	pr. stk.	462,00
12kg pulverslukker	pr. stk.	861,00
9/10 ltr. vandslukker	pr. stk.	725,00
Brandtæppe i hylster	pr. stk.	304,00
2kg Co2 slukker - ombytning	pr. stk.	418,00
5/6 kg. Co2 slukker - ombytning	pr. stk.	627,00
2kg pulverslukker - ombytning	pr. stk.	388,00
6kg pulverslukker - ombytning	pr. stk.	440,00
12 kg pulverslukker - ombytning	pr. stk.	791,00
9/10 ltr. vandslukker - ombygning	pr. stk.	672,00
Grundtakst (ved årligt eftersyn og lb. levering af ombytning/nye)	pr. stk.	267,00
Eftersyn håndslukker/slangeskabe	pr. stk.	60,00
Eftersyn - brandtæppe	pr. stk.	36,00
Trykprøvning af slangevinde i slangeskab	pr. stk.	260,00

DIVERSE PRISER

Leje af brandmateriel (max. ny-pris)	pr. døgn	43,00
Leje af brandslanger (max. kr. 1.000,-)	pr. døgn	64,00
Leje af diverse armaturer (forgrener, strålerør mv.)	pr. døgn	64,00
Vask af brandslanger	pr. time	576,00

Oversvømmelse Odder

Vandstøvsuger	pr. time	128,00
Højtryksblæser	pr. time	322,00
Dykpumpe	pr. time	132,00
Affugter lille	pr. døgn	252,00
Affugter stor	pr. døgn	360,00
Opsætning affugter	1 mand	1.043,00
Opsætning affugter	2 mand	1.758,00
Pumpe	pr. døgn	794,00
Lysmateriel	pr. time	464,00

Tyverialarmer Odder

Udkald 1. time	pr. time	958,00
Efterflg. timer	pr. time	637,00
Afdækningsplade	pr. kvm.	156,00
Pressenning	pr. stk.	171,00
Overfaldsalarm Odder	pr. ud kald	2.482,00
Elevator ud kald		0,00

1. november 2018



Nødkald Odder

Kontrakt udgør 140.000 kr. årligt for 1/4-31/12 2016	pr. kvrt.	37.067,00
Bagvagt tilkaldt 1. time	pr. time	958,00
Bagvagt tilkaldt efterflg. timer	pr. time	637,00

Priserne er som udgangspunkt fremskrevet med P/L fremskrivningen juni 2018 (1,98%) med mindre andet fremgår af de enkelte kontrakter eller er aftalt med kunderne.



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 7: Hovedlokalitet

Til orientering:

Lars Hviid orienterer om arbejdet med at etablere hovedlokalitet på Bautavej.

Sagsfremstilling:

Der er sat gang i en medarbejderinvolveringsproces ved Østjyllands Brandvæsen. Processen tager udgangspunkt i de 6 funktioner, som tidligere er blevet fastlagt:

- Vagtcentral, Indsatsleder og Kriseledelse
- Administration, mødefaciliteter og reception
- Øvelsesområde og uddannelsesfaciliteter
- Værksteder, lager og garager samt logistik
- Østjyllands Brandvæsens frivillige
- Tværgående funktioner

For hver funktion er der nedsat en arbejdsgruppe af medarbejdere med en projektleder fra Østjyllands Brandvæsen for bordenden. Arbejdsgrupperne er bredt sammensatte, således der fx i arbejdsgruppen omkring øvelsesområdet også er repræsentanter for brugerne i form af både en frivillig, en deltidsbrandmand, en fuldtidsbrandmand, en indsatsleder samt en repræsentant for dem der bidrager til at vedligeholde øvelsesområdet. Arbejdsgrupperne skal understøtte, at indretningen på Bautavej i størst muligt omfang tilgodeser flest mulige behov i forhold til, hvad der totaløkonomisk giver bedst mening. Arbejdsgrupperne mødes 2 gange frem mod jul, hvorefter Aarhus Kommune påbegynder den overordnede disponering af arealerne. Fra ultimo januar til primo marts mødes arbejdsgrupperne igen ad to omgange for at kvalificere disponeringen og bidrage med input forud for de endelige prioriteringer.

Der har været god energi i de første møder i arbejdsgrupperne. Der er enighed om, at alle glæder sig til at flytte til mere tidssvarende faciliteter og til, at der bliver lidt mere plads end det i dag er tilfældet i Ny Munkegade og på Kirstinesminde. Samtidig er der en bekymring over usikkerheden ved at skulle flytte fra lokaliteter, hvor der er en form for "sjæl" og at tids-horizonten for flytningen er lang. Samtidig er der usikkerhed over, om det overhovedet bliver til noget denne gang, ligesom der er frustrationer over fortsat at skulle investere i lappeløsninger for at det nuværende øvelses-område fortsat kan anvendes sikkerheds- og arbejdsmiljømæssigt forsvarligt.

Da øvelsesområdet indeholder meget tekniske installationer, som kræver specialistviden, og som samtidig er omkostningsfulde i både anlæg, drift og vedligehold, er der nedsat en underarbejdsgruppe. Denne gruppe har særligt fokus på indretning af brandhus/skibscontainer konstruktionen, der forudsætter specialistviden. Der er bl.a. gennemført en studietur til Hede-husene, Sverige og Holland for at indsamle nyeste viden om både brand-slukning og miljøpåvirkning herunder potentialer for at genanvende sluk-ningsvand. Derudover er der som en sidegevinst opnået viden om formidling af viden om både brandspredning og brandslukning, som vil kunne anvendes til både uddannelse af brandfolk, men som også vil kunne fungere over for et bredere publikum fx i et samarbejde med lokal-området samt ved forebyggelseskampagner.

For Østjyllands Brandvæsen er sammenfaldet mellem etablering af Sta-tion Aarhus Syd, Station Aarhus Nord samt hovedlokaliteten på Bautavej en god mulighed for at samtænke brandvæsnets mange funktioner, såle-des dobbeltfunktioner undgås og således de vagtgående brandfolks ar-bejdstid, når ikke de er på udrykning eller øvelse, udnyttes til produktion. Dette sammenfald betyder ligeledes at projekterne i et eller andet omfang bliver afhængige af hinanden fx er mulighederne for at fraflytte den midler-tidige brandstation på Kirstinesminde afhængig af, at Station Aarhus Nord er taget i brug. Samtidig er dette sammenfald også udfordrende for brand-væsnets, da det giver stor usikkerhed for især brandfolkene, der har svært ved at forestille sig, hvordan det hele vil udvikle sig de kommende 2-3 år. Dertil kommer et meget stort arbejdspress, fordi projekterne skal håndteres parallelt med travlhed i driften.

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Lone Mossin

Tlf.: 29 68 56 90

E-post: lm@ostbv.dk



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 8: Station Aarhus Nord

Til orientering:

Lars Hviid orienterer om status på etablering af Station Aarhus Nord

Sagsfremstilling:

Østjyllands Brandvæsen har opnået politisk godkendelse fra alle fire kommuner til henholdsvis

- Køb af grund ved Lisbjerg med Østjyllands Brandvæsen som ejer
- Indgåelse af leasingaftale til finansiering af brandstationen gennem kommuneleasing
- Samt mulighed for kommunal deponering af beløbet til opførelse af brandstationen

Østjyllands Brandvæsen har en underskrevet købsaftale på en grund på knap 3500 m² på Klokhøjen i Lisbjerg.

KommuneKredit har formelt godkendt Østjyllands Brandvæsens anmodning om leasingaftale og grundlejekontrakt for Station Aarhus Nord. Der er udsendt en profylakse herom. Når denne stand still periode udløber underskrives aftalerne med Kommune Kredit.

Udbud på prækvalificering til totalrådgivningen udsendes uge 48 og det endelige udbud på totalrådgivning udsendes primo 2019.

Byggeriet forventes påbegyndt foråret 2020. Ibrugtagning forventes ved årsskiftet 2020-2021, hvorefter Østjyllands Brandvæsen kan fraflytte den midlertidige Station Aarhus Nord på Kirstinesmindevej i Skejby (KIR).

Østjyllands Brandvæsen
Tlf.: 86 76 76 76
E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Lone Mossin
Tlf.: 29 68 56 90
E-post: lm@ostbv.dk



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 9: Brandslukning Aarhus Syd

Til orientering:

Direktør Lars Hviid orienterer om status på hjemtagelsen af brandslukning i Aarhus Syd samt økonomien.

Sagsfremstilling:

Østjyllands Brandvæsen besluttede tirsdag den 3. april at annullere det igangværende udbud af brandslukning i Aarhus Syd med henblik på en hjemtagelse af opgaven. Skæringsdatoen var efter aftale med Falck 1. oktober 2018.

Virksomhedsoverdragelse af medarbejdere

Alle de tidligere medarbejder ved Falck – i alt 24 brandfolk er overdraget til Østjyllands Brandvæsen og de medarbejdere, der tidligere havde en holdleder funktioner har fået tilsvarende ansvar ved Østjyllands Brandvæsen. Alle brandfolk er pr. 1. oktober overgået til den kommunale overenskomst.

Brandstation, Station Aarhus Syd

Der er indgået en 3-årig lejekontrakt for bygningen på Søren Nymarks Vej 4, der har en ideel placering i forhold til udrykningstider. Lejekontrakten kan forlænges. Det er derudover afgjort, at lejemålet ikke er omfattet af fornyet deponeringspligt, da det træder i stedet for Falcks bygning på Trindsøvej.

Lejemålet har en god placering i forhold til Plan for Østjyllands Brandvæsen, som dog åbner mulighed for placering andre steder i området.

Bygningen på Søren Nymarks Vej 4 har en god indretning i forhold til brug i en 3-årig periode, men mangler på nuværende tidspunkt endelig indretning ifht. værksteds- og velfærdsfaciliteter.

Ved brug på lang sigt (30 år) har lejermålet behov for ændring, således der skabes mere udenomsareal/forplads til træning af kompetencer og funktionsafprøvning af køretøjer. Endvidere vil der være behov for vaskefaciliteter til køretøjer og værksteder, hvor det fulde potentiale i vagtpersonellet kan udløses. Samtidig bør brandstationen fremtidssikres og skabe 2 mandskabspladser mere end der er på stationen i dag, samt opholdsfaciliteterne kan gentænkes.

Der er sat gang i at afdække andre potentielle lokaliteter i området ved Ringvej Syd og Christian den X's vej, hvor der på lidt længere sigt kan opføres en ny brandstation.

Operativ organisering og daglig drift

Som følge af hjemtagelsen får Østjyllands Brandvæsen flere lokaliteter samt flere vagtgående brandmænd på døgnberedskab. Dette har betydet ændringer i den operative struktur herunder ændringer i vagtholdenes sammensætning. Alt er implementeret, men der arbejdes med trivsel blandt både nye og gamle medarbejdere i Operativ Afdeling i forlængelse af hjemtagelsen. Nye vaner skal indarbejdes, nye relationer opbygges, nye mellemledere skal i gang og endelig mangler færdiggørelsen af de permanente badefaciliteter på den nye brandstation. For at overholde diverse udbudskrav er disse først færdige omkring 1. december.

Der er nedsat et husudvalg, som afløser den arbejdsgruppe med medarbejdere, som har bidraget i ombygningsprocessen. Husudvalget skal sikre, at de sidste udestående i ombygningen færdiggøres og at brandstationer indrettes til brugernes behov, eksempelvis behov for belysning ved udrykningsport, placering af TV, udsmykning mv.

I skrivende stund har bygningen været i brug i godt én måned, og der har i uge 44 været afholdt møder med alle vagthold på stationen. Der er tydelig frustration at spore over især at de permanente badefaciliteter først er færdige omkring 1. december, samt generel færdiggørelse af bygningen. Ombygningen har ikke kunnet forceres, da udbud/tilbudsindhentning på entrepriserne ikke kan omgås. Derudover mangler medarbejderne afklaring på fremtiden for stationen, alternativ ny station, da deres kompetencer og engagement ikke på nuværende tidspunkt kan indfries til fulde i forhold til den daglige produktion. Medarbejderne udviser stor forståelse for, at afklaring for fremtiden på stationen er afhængig af placeringen af den

endelige station. På baggrund af møderne, er der udarbejdet handlingsplan for det videre arbejde med stationen og herunder løbende kommunikation/information.

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Lone Mossin

Tlf.: 29 68 56 87

E-post: jl@ostbv.dk



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 10: Status på arbejdet med Forebyggelsesstrategi

Til orientering:

Status på arbejdet med Forebyggelsesstrategien fremlægges.

Sagsfremstilling:

På bestyrelsesmødet gives en orientering om det forebyggende arbejde samt om arbejdet med implementering af Østjyllands Brandvæsens forebyggelsesstrategi.

Baggrund

Der forventes i de kommende år fortsat befolknings- og erhvervstilvækst, vækst i Business Region Aarhus og flere større arrangementer i Østjylland. Tryghed og sikkerhed er afgørende for sikker vækst i Østjylland. Tryghed og sikkerhed sikres blandt andet gennem forebyggelse af brand og eksplosion.

Bestyrelsen vedtog derfor i april 2017 *Forebyggelsesstrategi for et trygt og sikkert Østjylland*.

Forebyggelsesstrategien er struktureret i fire kerneopgaver:

1. Risikobaserede brandsyn
2. Sikker afholdelse af midlertidige arrangementer
3. Planlægning og brandteknisk byggesagsbehandling
4. Forebyggelsesprojekter

Hovedkonklusionerne for de fire emner er efter halvandet år følgende:

Risikobaserede brandsyn

- Indførelse af risikovurderinger er et brugbart redskab til at tilpasse tilsynsfrekvensen ud fra den konkrete risici
- Antallet af brandsynspligtige adresser i Østjylland er stigende
- Der udstedes kun ganske få forbud mod anvendelse som følge af manglende sikkerhed

Midlertidige arrangementer

- Antallet af arrangementer i Østjylland er stigende – også året efter kulturhovedstadsåret
- Stadig mere komplekse arrangementer og festivaler
- Øget behov for vejledning til arrangørerne pga. uklar lovgivning
- Ingen arrangementer er aflyst pga. manglende sikkerhed

Brandteknisk byggesagsbehandling

- Stigende antal nye byggesager pr. år
- Vanskeligt at efterleve sagsbehandlingstiderne
- Fokus på forhåndsdialog og gode brandsikre løsninger
- Implementering af certificeringsordning er stadig uafklaret

Forebyggelsesprojekter

- Samarbejde med kommunerne om brandsikkerhed i ældreplejen

I det følgende beskrives en status på arbejdet med de fire kerneopgaver. Forebyggelsesstrategiens mål og konkrete værktøjer fremhæves i blå fakta-bokse.

Risikobaserede brandsyn

Mål

Størst mulig effekt af brandsyn ud fra en menneskelig, økonomisk og samfundsmæssig betragtning

Konkrete værktøjer til at opnå målet

- Ingen brandsyn af objekter fravælges alene ud fra kategori
- Konkret risikovurdering af det enkelte objekt efter hvert brandsyn
- Differentierede terminer for alle brandsynspligtige objekter
- Skriftlig orientering og vejledning til brugerne, når terminerne ændres
- Mulighed for grundigere brandsyn, hvor det gør en samfundsmæssig forskel
- Intern opsamling af best practise for "det gode brandsyn"

Brandsynet hos erhvervsliv, institutioner, fyrværkerisalg, forsamlingslokaler mv. er en hjørnesten i forebyggelsen. Gennem dialog vejledes de ansvarlige på lokaliteten samtidig med, at det sikres, at de brandmæssige lovkrav overholdes. Et brandsyn sætter rammen for en drøftelse af hensigtsmæssig adfærd og indretning, hvormed sikkerhedskulturen styrkes lokalt.

Med vedtagelsen af forebyggelsesstrategien blev det besluttet, at der løbende foretages en risikovurdering af samtlige brandsynsobjekter i Østjylland med henblik på at fastlægge, hvor ofte der skal føres brandsyn. Terminen for hver lokalitet kan varieres fra 1 til 5 år. Hvert brandsyn følges fremadrettet altid op af en ny risikovurdering af den konkrete lokalitet. Der er således foretaget risikovurderinger af samtlige ca. 3.000 brandsynsobjekter.

Arbejdet med risikovurderinger har stået på i 2017 og 2018. Det vurderes, som et rigtig godt værktøj. Der er tale om et dynamisk værktøj, der giver mulighed for at ændre brandsynsfrekvensen for den konkrete lokalitet. Er sikkerhedskulturen på lokaliteten ud fra risikovurderingen god, kan frekvensen sænkes. Er sikkerhedskulturen på lokaliteten udfordret kan frekvensen øges.

Østjylland oplever vækst med flere indbyggere og udbygning af erhverv. I takt med at Østjylland vokser, stiger antallet af brandsynspligtige adresser år for år. Det være sig eksempelvis nye institutioner eller nye restauranter. Arbejdet med risikovurderinger og justerede terminer har givet mulighed for at fordele antallet af brandsyn mere jævnt over årene ligesom der ved nogle objekter er en nedsat tilsynsfrekvens som følge af lav risiko. Dette har givet et midlertidigt fald i antal tilsyn i 2017 og 2018. Antallet af brandsyn forventes dog at stige igen i de kommende år i takt med stigningen i antallet af brandsynspligtige adresser. Dette illustreres i tabel 1.

Tabel 1: Antal udførte brandsyn i Østjylland pr år

2016	2017	2018	2019
2.530 tilsyn	2.200 tilsyn	1.750 tilsyn (estimat)	2.000 (estimat)

I takt med at Østjylland vokser stiger antallet af komplekse byggerier. Det medfører et stadig stigende antal særligt tidskrævende brandsyn. Eksempler på særligt tidskrævende brandsyn er VIA University College i Aarhus eller institutionen Sølund i Skanderborg, der hver blot tæller som ét tilsyn, men tager en hel dag at gennemgå.

I 2017 blev der blot givet 12 forbud. Et forbud drejer sig typisk om, at anvendelsen af et bestemt rum skal ophøre. Kun i sjældne tilfælde medfører et forbud politianmeldelse eller lukning af en hel lokalitet/institution.

I arbejdet med brandsyn kan der derudover gives et påbud. Et påbud er ikke i sig selv problematisk for sikkerheden på lokaliteten. Så var der givet et forbud. Et påbud er en skriftlig anvisning af, hvor sikkerheden på lokaliteten skal forbedres. De fleste driftsansvarlige betragter påbud som en hjælp til sikkerhedsarbejdet lokalt.

Midlertidige arrangementer

Mål

Alle midlertidige arrangementer i Østjylland kan afholdes på sikker vis

Konkrete værktøjer til at opnå målet

- Vejledning til arrangøren
- Koordinerende møder med arrangøren og andre myndigheder om konkret arrangement
- Vidensdeling og erfaringsudveksling med andre myndigheder
- Opdateret overblik over samtidige arrangementer
- Inddragelse af viden om operative forhold
- Sagsbehandling af salg af fyrværkeri og afholdelse af festfyrværkeri

Østjylland oplever en markant vækst i antallet af arrangementer. Antallet af større og komplekse arrangementer med mange mennesker er stigende.

Arrangementerne skaber en positiv værdi for Østjylland og er til glæde for borgere, gæster og erhvervsliv. Oplevelsesøkonomi bidrager stadig mere til økonomien i Østjylland. De mange arrangementer stiller dog krav til myndighederne i forhold til, at arrangementerne kan afvikles trygt og sikkert, samtidig med, at et trygt og sikkert Østjylland opretholdes.

Østjyllands Brandvæsen sagsbehandler midlertidige arrangementer i forhold til brand, eksplosionsfare, opsætning af telte, sikring af flugtveje samt brandvæsenets indsatsmuligheder.

I 2017 medførte Europæisk kulturhovedstad flere samt mere komplekse sagsbehandlinger end i 2016. Denne tendens er fortsat ind i 2018, hvor antallet af sager er steget yderligere, jf. tabel 2.

Tabel 2: Antal sager med midlertidige arrangementer

	2016 ¹	2017	2018
Midlertidige arrangementer	-	344	360 (estimat)
Fyrværkeri	-	180	180 (estimat)

Der har samtidig i 2018 været en række meget komplekse nye arrangementer. Det var eksempelvis VM i sejlads; DR-storskærm på Havnepladsen i Aarhus i forbindelse med VM i fodbold; Frivillighovedstad i Aarhus mv.

En række tilbagevendende arrangementer bliver samtidig mere komplekse og tidskrævende år for år. Det være sig eksempelvis Smukfest i Skanderborg, Samsø Festival, Aarhus Festuge mv. Sommerens tørke har udfordret sagsbehandlingen af sommerens arrangementer og festivaler yderligere.

De fleste midlertidige arrangementer er kendetegnet ved ikke professionelle arrangører, hvor der typisk er tale om frivillige ildsjæle. Der er samtidig sjældent to arrangementer, der er ens. Det sætter store krav til den sagsbehandling og vejledning, som Østjyllands Brandvæsen leverer – typisk i samarbejde med andre myndigheder som politi, region og kommune.

Det er vurderingen, at langt de fleste arrangementer i dag serviceres med en god sagsbehandling med et godt og tæt samarbejde med de lokale arrangører. Sagsbehandlingen af de midlertidige arrangementer er dog generelt presset af det stigende antal sager. Det er samtidig vurderingen, at der er et stigende behov for vejledning til den enkelte ansøgere, idet der ikke længere er entydig lovgivning på området.

I 2018 er ingen arrangementer blev aflyst pga. manglende godkendelse af sikkerheden fra Østjyllands Brandvæsen. Eventuelle sikkerhedsudfordringer er i alle tilfælde blevet løst i forbindelse med sagsbehandlingen. Alternativt løses det i forbindelse med Østjyllands Brandvæsens tilsyn af arrangementet, hvor eventuelle udfordringer der kan medføre et påbud, løses på stedet i samarbejde med arrangøren.

¹ Der kan ikke laves en præcis opgørelse for 2016 pga. manglende fælles journaliseringssystem. Antallet af sager i 2016 ligger dog væsentligt under niveauet for 2017 og 2018.

Brandteknisk byggesagsbehandling

Mål

De menneskelige, økonomiske og samfundsmæssige konsekvenser af brand i østjyske bygninger minimeres
Hurtig og professionel sagsbehandling

Konkrete værktøjer til at opnå målet

- Fokus på brandspredning, påvirkning af infrastruktur, flugtveje og indsatsforhold
- Forhåndsdialog med ansøger
- Ideudvikling med developer
- Deltage i færdigsyn af nybyggeri
- Udtalelser og vejledning til ansøgere
- Fokus på byggesagers sagsbehandlingstid
- Faste møder med byggesagsafdelingerne i hjemkommunerne
- Vidensdeling på tværs af landet via Danske Beredskaber

En bygningsbrand kan potentielt have store både menneskelige, økonomiske og samfundsmæssige konsekvenser i form af store materielle skader, tab af arbejdspladser, påvirkning af infrastrukturen mv. Østjyllands Brandvæsen arbejder derfor i byggesagsbehandlingen på at minimere konsekvenserne af en bygningsbrand.

Østjyllands Brandvæsen fungerer som brandteknisk rådgiver for bygningsmyndighederne. Det vil sige, at Østjyllands Brandvæsen varetager den del af kommunernes byggesagsbehandling, hvor brandteknisk specialistviden er nødvendig. Når - og hvis - bygningsmyndigheden har brandtekniske spørgsmål i en byggesag, inddrages Østjyllands Brandvæsen.

Østjyllands Brandvæsen har en samarbejdsaftale med hver af hjemkommunernes byggesagsafdelinger om, hvornår brandvæsenet skal inddrages i en byggesag. I Skanderborg, Odder og Samsø gælder det, at stort set alle brandtekniske byggesager kommer forbi brandvæsenet, mens det for Aarhus Kommune primært gælder de komplicerede sager, eksempelvis højhusbyggeri. Der er ligeledes aftaler med hjemkommunerne om sagsbehandlingstider på byggesagerne.

Antallet af brandtekniske byggesager er stigende. Dette illustreres blandt andet i tabel 3, der viser antallet af nye sager i perioden 2016-2018.

Tabel 3: Antal nye byggesager til Østjyllands Brandvæsen pr år

2016	2017	2018
250	336	360 (estimat)

Østjyllands Brandvæsen lever også i 2018 op til det serviceniveau for sagsbehandlingstider, som er aftalt med hver kommune. Men antallet af sager gør det stadig vanskeligere at efterleve sagsbehandlingstiderne.

Udover den direkte sagsbehandling af de konkrete byggesager bruges der stadig mere tid på forhåndsdialog med ansøgere i form af bygherre eller bygherrerådgivere samt stadig mere tid på færdigsyn af større byggerier. Det er i dialogen med bygherre eller dennes rådgiver, at de gode brandsikre løsninger findes og at det samlede tidsforbrug kan reduceres, fordi man reducerer byggesager, der går i hårdknode. Ved færdigsynet sikres, at gode brandsikre løsninger beskrevet på papir i byggesagen omsættes til virkelighed i selve byggeriet. Forhåndsdialog og færdigsyn er således en nødvendig del af den samlede brandtekniske byggesagsbehandling.

Regeringen har besluttet, at det skal være muligt for private virksomheder at blive certificeret til at varetage den del af byggesagsbehandlingen, som tidligere udelukkende lå hos de kommunale beredskaber. Østjyllands Brandvæsen hilser certificeringsordningen velkommen, men efterlyser afklaring af området. Det er stadig uklart, hvad certificeringsordningen præcist får af konsekvenser. Usikkerheden om konsekvenserne af certificeringsordningen medfører utryghed blandt de forebyggende medarbejdere i Østjyllands Brandvæsen.

Certificeringsordningen ændrer ikke ved, at der også fremadrettet er behov for, at Østjyllands Brandvæsen bliver inddraget i byggeprocessen. Særligt ved det stigende antal komplekse byggesager vil der eksempelvis fortsat være behov for forhåndsdialog mellem bygherre og brandvæsen, hvor en tidlig inddragelse kan eliminere brandtekniske udfordringer senere i byggeriet.

Forebyggelsesprojekter

Mål

Østjyllands Brandvæsen laver/deltager i målrettede forebyggelsesprojekter, hvor effekten er størst ud fra en menneskelig, økonomisk og samfundsmæssig betragtning

Konkrete værktøjer til at opnå målet

- Klar definition af projektets mål og succeskriterier
- Kortlægning af projektets samfundsøkonomisk potentiale
- Brug af data og statistik om brand og eksplosion i Østjylland
- Østjyllands Brandvæsen specialistviden om forebyggelse, risiko, sikkerhed og årsager til brand og eksplosion bringes i spil
- Aktiv medspiller i kommunale og private projekter, der har fokus på øget sikkerhed
- Evaluering under og efter projektet
- Særskilt budget og regnskab for store projekters finansiering

Brandsikkerheden blandt ældre har længe været et væsentligt opmærksomhedspunkt for Østjyllands Brandvæsen.

I slutningen af 2017 igangsatte Aarhus Kommunes magistratsafdeling for Sundhed og Omsorg et forpligtende samarbejde med Østjyllands Brandvæsen om styrket brandsikkerhed i ældreplejen. Der blev indgået en konkret samarbejdsaftale mellem parterne.

Aftalen betyder bl.a.:

- Tæt dialog og sparring om valg og implementering af brandtekniske løsninger i forbindelse med både nybyggeri og drift
- Dialog og uddannelse så alle dele af ældreplejen bevidstgøres om brandrisiko, for dermed at kunne tage større ansvar for sig selv og sine omgivelser, når det gælder forebyggelse af og beskyttelse mod brand

Nu og her arbejdes der bl.a. konkret med:

- Ekstraordinære brandsyn
- En hotline fra ældreplejen til Østjyllands Brandvæsen vedr. tryghed og sikkerhed hos de ældre borgere
- Uddannelse og brandøvelser for ældreplejens personale
- Månedligt møde mellem Sundhed og Omsorg og Østjyllands Brandvæsen

Erfaringerne fra Aarhus Kommunes forebyggelsesprojekt vil på sigt kunne anvendes i de øvrige østjyske kommuner til tilsvarende projekter.

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Nikolaj Henningsen/

Jakob Larsen

Tlf.: 29 68 57 05 / 29 68 56 87

E-post: jl@ostbv.dk



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 11: Udvikling med sikkerhed

Til orientering:

Orientering om "Udvikling med sikkerhed" og samarbejdet med hjemkommunernes planafdeling som følge af en bestilling fra Camilla Fabricius.

Sagsfremstilling:

Camilla Fabricius bestilte på seneste bestyrelsesmøde en orientering om, hvordan Østjyllands Brandvæsen samarbejder med kommunernes planafdelinger om "Udvikling med Sikkerhed" og hvordan brandvæsenet arbejder med at udvikle sig med Østjylland som en del af velfærdsinfrastrukturen. Lone Mossin giver et indblik heri på Bestyrelsesmødet 5. december.

Det er vigtigt med fokus på, hvad der skal til for at udviklingen af brandvæsenet og Østjylland følges ad, således sikkerheden opretholdes.

Erfaringer fra samarbejdet de første par år er, at samarbejdet omkring den fysiske planlægning giver et større handlerum til at løse de modsætninger, der altid er, når en by udvikles og fortættes. Der er mange hensyn, der skal afvejes og brandsikkerheden er blot en af dem. Men det viser sig, at der ofte skal skabes en rigtig god og konstruktiv dialog med bygherres rådgivere og arkitekter, således der findes løsninger, som gør den efterfølgende mere stringente sagsbehandling af byggesagen lettere. Det skyldes, at der er fundet løsninger, som muliggøre både etablering af fx redningsveje og rekreative arealer.

Der har også tidligere været en udbredt misforståelse mellem kommune, bygherre og brandvæsen om, hvad man egentlig kunne tillade i forhold til fx solceller, grønne facader mv. For at rette op herpå har brandvæsenet i samarbejde med Aarhus Kommune lavet en slags one-pager, se bilag 1,

for at imødekomme eventuelle uklarheder og misforståelser. Materialet er delt med de andre kommuner, så alle kan få gavn heraf.

Befolkningsudvikling

Danmarks Statistik har i sommer offentliggjort de forskellige kommunernes udgifter til redningsberedskabet i 2017. Disse tal er på nuværende tidspunkt det bedste bud på tal, der bruges til at sammenligne omkostningerne til det kommunale redningsberedskab. Udgifterne til brandvæsen i 2017 pr. borger i Østjyllands Brandvæsens slukningsområde var 211 kr. årligt. Til sammenligning var udgifterne pr borger i landets øvrige store beredskaber som følger, jfr. Danmarks Statistik:

- Hovedstadens Beredskab - 369 kr. pr borger
- Beredskab Fyn - 197 kr. pr borger
- Nordjyllands Beredskab - 220 kr. pr borger
- Trekant Brand - 212 kr. pr borger

Udgifterne pr borger var i 2017 sammenlignelige, hvis man ser bort fra Hovedstadens Beredskab, der har en væsentlig anden økonomi. Opgavesættet og kompleksiteten er hos de nævnte beredskaber sammenlignelig med Østjyllands Brandvæsen, bortset fra de lokale risici der er i Aarhus midtby med dens store kompleksitet, fortætningen og de mange høje huse samt nærheden til industrien på Aarhus Havn.

Befolkningstallet i Østjylland vokser støt, hvilket betyder, at udgiften til brandvæsen pr. borger er faldende. Hvis prognoserne for befolkningstilvækst fra de kommunale planer holder stik, betyder det, at udgifterne pr borger i Østjylland i 2025 er faldet til 199 kr. årligt og i 2030 til 195 kr. pr. borger årligt. De andre beredskaber har forskellige modeller for fremskrivning af budgettet, ligesom de også har forskellige prognoser for vækst. De vækstscenarier, der ses omkring Den Østjyske Millionby er sammenlignelig med væksten i hovedstadsområdet.

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Lone Mossin

Tlf.: 29 68 56 90

E-post: lm@ostbv.dk

GRØNNE FACADER

Man må gerne lave grønne facader, men det grønne må ikke visne, da det i så fald kan brænde. Det er en yderst vigtig forudsætning. Grønne facader kræver løbende drift og vedligehold for at opretholde sikkerhedsniveauet.



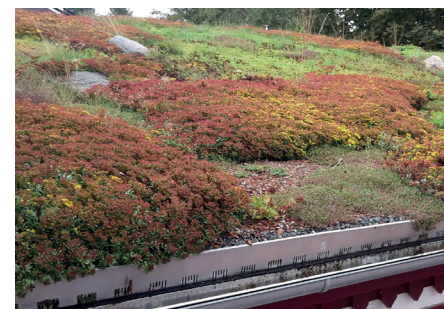
Eksempler på grønne facader på Århus Universitet

- Facaderne bag de grønne facadeplanter skal være i ubrændbare materialer.
- Redningsåbninger i facader med grønne facadeplanter skal til enhver tid kunne åbnes.
- Facadeplanter skal løbende vedligeholdes og tilpasses bygningen.
- Det grønne skal gerne vokse direkte fra jorden, så det altid er "grøn" i vækst.
- Der skal tages hensyn til bygningens anvendelse, højde og omfang af beplantning. Brandvæsenets skal kunne komme til at slukke en eventuel brand i beplantningen.

Grønne facader der vedbliver at være grønne brænder dårligere end visne facader.

GRØNNE TAGE (forsinkelse af regnvand)

- Grønne tage forsinket regnvandet, men de er ikke altid våde.
- Etablering af grønne tage forudsætter at tagkonstruktionen er korrekt opbygget.
- Det grønne tag skal klassificeres som tagdækning klasse B(ROOF)t2
- På samme måde som ved facadeplanter, kræver grønne tage løbende drift og vedligehold.



BygErfa bladene om grønne tage kan anvendes som inspiration.

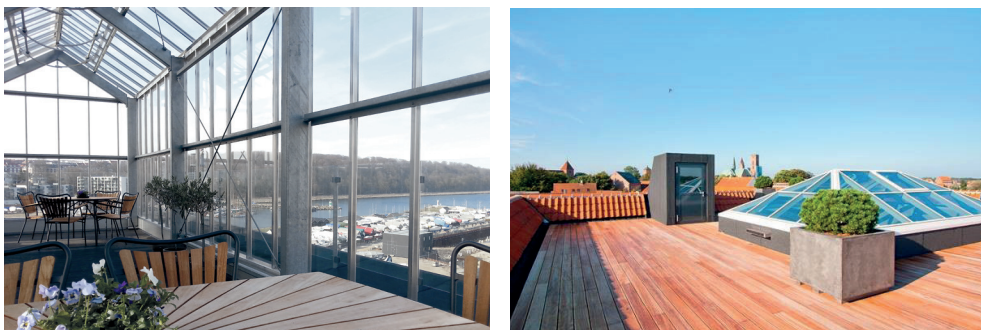
GRØNNE TAGTERRASSER

Grønne tagterrasser er opholdsrum i det fri – f.eks. som Salling Roof Top og bygningerne på Aarhus Ø.



Tagterrasser Salling Roof Top og på Aarhus Ø

Grønne tagterrasser skal indrettes til brug. Dvs. at de skal kunne bruges naturligt til grill, rygning, mange mennesker samlet, boldspil mv.



Tagterrasser til brug

Grønne tagterrasser er et ekstra rum i bygningen og har de en vis størrelse kan de betragtes som et forsamlingslokale. De skal derfor opfylde krav til flugtveje mv. tilsvarende sådanne lokaler inde i en bygning.

En tagterrasse er et rum - med enten to uafhængige flugtveje, eller også skal der kunne rejses en håndstige eller en drejestige alt efter højde til gulvniveau i terrassen.

Der skal tages højde for følgende:

- Tagbelægning som klasse B(ROOF)t2
- Belægninger udført som gennembrandimprægneret træ, ubrændbare eller svært antændelige materialer
- Sikring af brandspredning og høj-lav brandsmitte
- Flugtvejsforhold til det antal personer der skal kunne være på tagterrassen
- Gode orientering- og lysforhold

Løsningerne kan være forskellige alt efter om det er en fortætningslokalplan eller en ny lokalplan, hvor handlerrummet ofte er større.

HØJE TRÆER

De 10.000 nye træer, der skaber et grønt Aarhus med liveability, skal placeres fornuftigt.



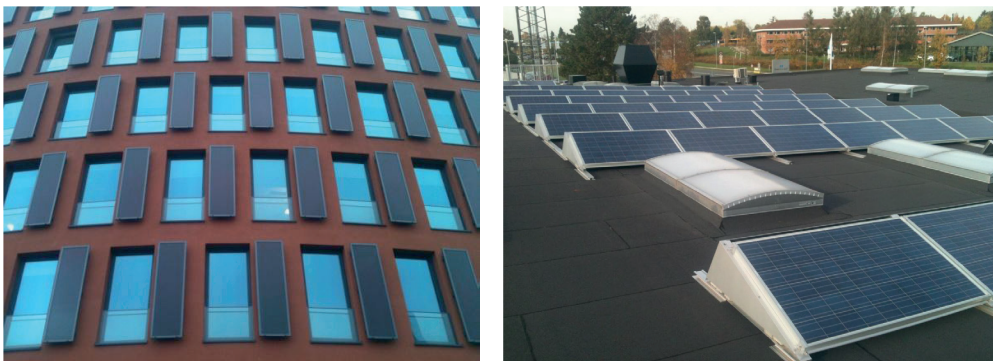
Vejtræer i byen

- Brandvæsnet tænker fremkommelighed i tre dimensioner ved bygninger, hvor redning skal ske med en drejestige.
- Vurder på træets højde og kronestørrelse i hele levetiden, så adgang til redningsåbninger bevares. Disse er en forudsætning for ibrugtagningstilladelsen.
- Bevaringsværdige træer kræver særlig fokus, når bygninger og byrum indrettes.
- Udfordringerne varierer fra nye byrum til fortætning af eksisterende byrum.
- Drift og vedligehold af træerne i både træets og bygningens levetid skal være tydelige, såfremt drift er en forudsætning for, at redningsåbninger kan friholdes.



PLANLÆGNING FOR SOLCELLER

Man må gerne placere solceller på og ved bygninger.



Forskellige typer solcelleanlæg – på facader og på tage

Følgende forhold er væsentlige for brandvæsenets indsatsmuligheder i forbindelse med brand i solcelleanlæg. De bør derfor tages med i forbindelse med planlægningen af solcelleanlæg:

- DC siden er ledningerne fra inverterne til solcellepanelerne. DC siden kan ikke afbrydes. Derfor bør inverterne placeres så tæt på solcellepanelerne som muligt – helst i det fri.
- Såfremt inverterne placeres inde i bygningen, skal DC ledningerne kunne gøres spændingsløse ved hjælp af en afbryder. Denne afbryder skal tydeligt afmærkes.
- Hovedafbrydere ved vejen: Afbrydes der for strømmen her, afbrydes der for strømmen frem til inverterne.
- Solcelleafbryder ved bygningens øvrige elinstallationer: Afbrydes der for strømmen her, afbrydes der for strømmen frem til inverterne.

DC siden: Ledninger med kontinuerligt tilføres jævnstrøm fra solpanelerne, dvs. at de er altid strømførende.

Inverter: Omdanner jævnstrøm fra solpanelerne til 230 V vekselstrøm, der benyttes i bygninger.

AVS anlæg: Automatiske sprinkleranlæg.

ABA anlæg: Automatisk brandalarmeringsanlæg.

Ved godkendelse af solcelleanlæg i bygninger uden ABA- /AVS-anlæg skal det sikres:

- At invertere placeres så tæt på solcellepanelerne som muligt.
- At såfremt DC-ledningerne placeres inde i bygningen, skal de kunne gøres spændingsløse ved hjælp af en afbryder. Afbryderen skal tydeligt afmærkes.
- At bygningen skiltes med "Solceller" på facaden ved hovedindgangen.
- At bygningens brandsektionsvægge friholdes med min. 2 meter brede bæltter uden solceller i bygninger efter bygningsreglementet, og med min. 5 meter brede bæltter uden solceller i bygninger efter tekniske forskrifter.
- At der ved indgangsdøre ophænges en oversigtsplan, der viser placering af solceller, placering af inverterer samt placering af afbryder til DC-ledningerne såfremt disse er inde i bygningen.

Ved godkendelse af solcelleanlæg i bygninger med ABA- /AVS-anlæg skal det sikres:

- At invertere placeres så tæt på solcellepanelerne som muligt.
- At såfremt DC-ledningerne placeres inde i bygningen, skal de kunne gøres spændingsløse ved hjælp af en afbryder. Afbryderen skal tydelig afmærkes.
- At bygningen skiltes med "solceller" ved ABA-/AVS-centralen.
- At bygningens brandsektionsvægge friholdes med min. 2 meter brede bæltter uden solceller i bygninger efter bygningsreglementet, og med min. 5 meter brede bæltter uden solceller i bygninger efter tekniske forskrifter.
- At der ved ABA- /AVS-centralen ophænges en oversigtsplan der viser placering af solceller, placering af inverterer samt placering af afbryder til DC-ledningerne såfremt disse er inde i bygningen.

Link til Beredskabsstyrelsens vejledning: Indsats i forbindelse med solcelleanlæg: <http://brs.dk/viden/publikationer/Documents/2016%20Vejledning%20om%20indsats%20i%20forbindelse%20med%20solcelleanlæg.pdf>

MULTIFUNKTIONELLE BRANDVEJE

Brandveje kan gentænkes, så de skaber værdi hver dag, samtidig med at de altid skal være "Klar", når der er akut brug for dem.



Stampet sand på Tangkrogen opbygget som fast kørevej.

Ved begrønning af brandveje skal der tænkes i skiltning og fundering, så det er tydeligt, at arealet kan anvendes i en akut situation.

Afmærkning af brandvejen kan indtænkes som en del af det rekreative miljø. Fx faste bænke, store sten, skulpturelle elementer.

- Græsarealerne på Aarhus Ø er opbygget til brandvej. Der er p-dæk under, men løsningen vil også kunne anvendes uden dæk under. Løsningen er opbygget som følger:
 - o 20 - 30 cm makadam, 40 - 60mm sten der ligger så tæt at de danner et skellet hvor alle stenene rører ved hinanden og derved danner en stærk struktur. Der er iblandet en smule sandblandet muld som placerer sig i hulrummene mellem stenene.
 - o 2 cm granitskærver til afretning
 - o 2 cm muld som top lag hvor i der sås tørketålende plænegræs.
- Et alternativ er alm græsarmeringsrammer hvor plasticrammerne altid vil være synlige.



Græsarealerne på Aarhus Ø er opbygget til brandvej.



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 12: Temadrøftelse af langsigtet økonomiske strategi

Til drøftelse i ejerkredsen:

Ejerkredsen drøfter Østjyllands Brandvæsens langsigtede økonomiske strategi, samt hvad der eventuelt skal belyses frem mod drøftelserne af første udkast til Budget 2020 i januar 2019.

Sagsfremstilling:

På bestyrelsesmødet 9. januar 2019 skal bestyrelsen drøfte Forslag til Budget 2020 for Østjyllands Brandvæsen. Budget 2020 fremlægges derefter til vedtagelse på bestyrelsesmødet 11. april 2019. Ejerfordelingen, som den fremgår af vedtægterne, skal desuden revideres første gang i 2020.

Baggrund for drøftelse af langsigtet økonomisk strategi

Bünyamin Simsek har ønsket en indledende drøftelse af Østjyllands Brandvæsens økonomiske forhold på mødet i december. Bünyamin Simsek ønsker en dybere indsigt i brandvæsnets økonomi, for bl.a. at kunne vurdere mulighederne for at imødekomme den instruktionsbeføjelse om yderligere besparelser han og Camilla Fabricius er blevet pålagt af Aarhus Byråd. Et notat om forslag hertil blev rundsendt umiddelbart forud for seneste bestyrelsesmøde, se sagens bilag 1.

Derudover ligger der nogle mere formelle dokumenter, som ligeledes sætter rammerne for arbejdet med den langsigtede økonomiske strategi bl.a. ejerstrategien fra dannelsen af Østjyllands Brandvæsen samt vedtægterne, der også tager højde for udløb af kontrakten med Samsø Redningskorps med udgangen af 2020.

Af den oprindelige ejerstrategi fremgår følgende

- Udvikle et langtidsbudget i overensstemmelse med indholdet af den nye fælles risikobaserede dimensionering, herunder vurdere princippet for kommunernes fordeling af finansiering på længere sigt set i lyset af strukturel og demografisk udvikling samt revurdere spørgsmålet om eje/leje af fast ejendom.

I den nye ejerpolitik, som forventes vedtaget foråret 2019, er det formuleret som følgende:

- udviklingen af et langtidsbudget frem mod 2020, hvor alle stordriftsfordelene ved det nye beredskab forventes at være indarbejdede, jfr. den oprindelige aftale om økonomien – herunder den aftalte indfasning af de forudsatte effektiviseringer - for Østjyllands Brandvæsen.

Af vedtægterne fremgår flere ting, som har betydning for den langsigtede økonomiske strategi. De vigtigste er

- at ejerfordelingen revideres hvert 5. år og første gang, når befolkningstallet 1. januar 2020 foreligger
- at fordelingsnøglen, hvad angår både driftsudgifter og investeringer, kan ændres ved vedtagelse i de fire byråd, såfremt kriterierne herfor er både saglige og objektive
- udløbet af kontrakten med Samsø Redningskorps med udgangen af 2020 betyder, at de nuværende særlige forhold for Samsø Kommune kan genovervejes

Uddrag fra vedtægterne

4. EJERFORDELING

4.1 Interessentskabet ejes af

- Odder Kommune med 5,34 %
- Samsø Kommune med 0,91 %
- Skanderborg Kommune med 14,31 % og
- Aarhus Kommune med 79,44 %

4.2 Ejerfordelingen i pkt. 4.1 er fastsat på baggrund af interessenternes befolkningstal pr. 1. januar 2015, jf. **bilag 1**. Ejerfordelingen revideres hvert 5. år, første gang med befolkningstallet pr. 1. januar 2020, når det foreligger. De reviderede ejerfordelinger vedlægges som allonger (nr. 1, 2 etc.) til disse vedtægter.

- 6.3 Interessentskabets årlige udgifter dækkes af interessenterne i henhold til en fordelingsnøgle fastsat af interessenterne. Ved etableringen af interessentskabet er fordelingsnøglen for driftsudgifter fastsat forholdsmæssigt ud fra interessenternes budgetter for egne beredskaber i 2015, jf. **bilag 3**, mens udgifter til ekstraordinære investeringer dækkes af interessenterne forholdsmæssigt efter ejerfordelingen i pkt. 4.1.
- 6.4 Ved begyndelsen af hvert kvartal indbetaler hver kommune forlods ¼ af sin andel af årets samlede budget.
- 6.5 Interessenterne kan ændre fordelingsnøglen for hhv. driftsudgifter og investeringer, jf. pkt. 6.3, på betingelse af, at den eller de nye fordelingsnøgler er fastsat på baggrund af saglige og objektive kriterier.
- 6.6 Samsø Kommune har før etableringen af interessentskabet fået udført beredskabsopgaven af en ekstern operatør. Kontrakten, som overdrages til interessentskabet, indebærer, at Samsø Kommune har et væsentligt højere udgiftsniveau end de øvrige interessenter. Hvis der i interessentskabet kommer ekstraordinære driftsudgifter eller investeringer inden kontraktens udløb i 2020, vil fordelingsnøglerne i pkt. 6.3 blive genforhandlet, så der tages højde for Samsø Kommunes særlige forhold, således at Samsø Kommune friholdes for udgiftsstigninger, hvis de forhold, der medfører stigningen, i forvejen indgår i udgiften til kontrakten med den eksterne operatør.
- 6.7 En ændring af fordelingsnøglen skal vedtages af samtlige interessenters kommunalbestyrelser. Ny fordelingsnøgle vedlægges som allonge (nr. A, B etc.) til disse vedtægter.

Væsentlige økonomiske forhold med betydning for drøftelse af langsigtet økonomisk strategi

Ambitionsniveauet for Østjyllands Brandvæsen

I chef- og ledergruppen fortsættes drøftelserne af, hvordan der sikres en tilstrækkelig service til borgerne inden for den økonomiske ramme? Hvilke opgaver prioriteres, og hvad skal vælges fra?

Håndtering af uforudsete udgifter

Efter opstarten af Østjyllands Brandvæsen 1. januar 2016 er der dukket flere uforudsete udgifter op fx øgede omkostning til brandslukning, vedligehold af øvelsesområder. Disse er beskrevet i Sag 5 bilag 1 (lukket).

Håndtering af befolkningsudviklingen i Østjylland

Befolkningstallet i Østjylland er gennem de seneste år steget kraftigt og de kommunale prognoser frem mod 2050 viser, at udviklingen fortsætter. Der tales overordnet om Den Østjyske Millionby.

Det betyder, at såfremt det nuværende budget fastholdes og udelukkende fremskrives med KLs nøgletal, vil udgiften pr borger i Østjylland reduceres med omkring 10 % frem mod 2030.

På nuværende tidspunkt er udgiften pr borger i Østjylland som beskrevet i Sag 11 sammenlignelig med udgiften i andre tilsvarende beredskaber fra-regnet Hovedstadens Beredskab, som bruger mere end 50 % mere pr borger. Med den forventede vækst i indbyggertallet vil der løbende ske et fald i bidraget pr borger i Østjylland. Udgifterne for brandvæsnet er ikke 1:1 sammenlignelig med antallet af borgere. Men den vækst der ses i Østjylland øger aktivitetsniveauet til såvel forebyggelse som til det afhjælpende beredskab. Antallet af forebyggelsessager stiger, jf Sag 10, i takt med både opførelse af boliger, afvikling af flere arrangementer, opstart af nye brandsynspligtige virksomheder og institutioner m.v. Væksten på det afhjælpende beredskab er sammenlignelig med skoleområdet. Væksten sker i spring, hvor fx behov for en ny klasse eller sågar behov for en ny skole ved befolkningstilvækst modsvarer løbende behov for flere vagtgående brandfolk eller sågar en ny brandstation.

Fremtidens udfordringer

Risikobilledet i Østjylland ændres løbende, hvorfor brandvæsnet løbende skal tilpasse sig dette for at sikkerheden opretholdes. Det drejer sig blandt andet om effekter af klimaændringerne og et ændret risikobillede som følge af fx meget høje bygninger, som kræver et stort operativt setup. Disse nye udfordringer kræver også en tilpasset uddannelse af brandfolkene.

Samsøs Kommunes særlige forhold

Den nuværende kontrakt med Samsø Redningskorps udløber med udgangen af 2020. Der udestår en genovervejelse af Samsø Kommunes nuværende særlige forhold vedr. fordelingsnøgle og kommunernes årlige bidrag, jf. vedtægterne. I det oprindelige beslutningsgrundlag var der en musketer ed om Òt Østjyllands Brandvæsen. Det vil sige, at der er en beslutning om at stå sammen om både eventuelle meromkostninger og eventuelle besparelser ved brandvæsenet ud fra ejerfordelingen.

Drøftelse af fremtidig finansieringsmodel

På nuværende tidspunkt fremgår det af vedtægterne, at der hvert femte år og første gang i 2020 skal ske en tilpasning af fordelingsnøglen ud fra befolkningstallet pr. 1. januar 2020. Dvs. at der er taget højde for løbende at regulere den indbyrdes fordeling mellem hjemkommunerne.

Derudover er det politisk besluttet i de fire byråd, at Østjyllands Brandvæsens budget fremskrives med KLs tal én gang årligt. Det er desuden besluttet at Østjyllands Brandvæsens budget friforholdes fra evt. generelle effektiviseringskrav, som de enkelte kommuner i øvrigt måtte have vedtaget på tværs af sektorer

På december mødet er der en drøftelse af den langsigtede økonomi med henblik på at udstikke den politiske retning for denne. I januar fortsætter drøftelserne med udgangspunkt i nogle mere kvantificerede eksempler, der tager udgangspunkt i den udstukne politiske retning. Drøftelserne kan tage udgangspunkt i nedenstående 3 modeller:

Finansieringsmodel 1 – den nuværende fordeling mellem hjemkommunerne bibeholdes og justeres som nu hvert 5. år. Budgettet fremskrives årligt med KLs løn- og prisfremskrivninger. Dette er status quo i forhold til nuværende budget.

Finansieringsmodel 2 – Formanden har stillet forslag om at budgettet årligt reduceres 1 %, se bilag 1. I vedlagte budget frem til 2022, se bilag 2, er konsekvenserne af 1 % reduktion synliggjort.

Finansieringsmodel 3 – den nuværende fordeling mellem hjemkommunerne bibeholdes og justeres som nu hvert 5. år samt efter KLs løn- og prisfremskrivninger. Derudover sker der hvert 5. år en tilpasning af budgettet ud fra det samlede antal borgere i Østjylland. Tilpasningen kan fx ske ud fra en fremskrivning pr borger fratrukket et effektiviseringskrav pr borger. Hvis model 2 er en mulighed, vil der skulle opstilles beregnede eksempler herfor.

Finansieringsmodel 4 – den nuværende fordeling mellem hjemkommunerne bibeholdes og justeres som nu hvert 5. år samt efter KLs løn- og prisfremskrivninger. Derudover skal der i hver planperiode ske en vurdering af, om der er behov for at justere budgettet ud fra den ønskede service og det aktuelle aktivitetsniveau.

- Er der øget aktivitet i form af byggerier og arrangementer?
- er der behov for at opjuster bemanningen på en eller flere brandstationer?
- er der behov for at opgradere en deltidsstation til en fuldtidsstation?
- er der kommet flere særlige objekter, som kan give øget sagsbehandlingsarbejde fx højhuse?

Hvis model 3 er en mulighed, vil der skulle opstilles beregnede eksempler herfor.

Ved flytning til Bautavej kan der opnås yderligere effektiviseringer på både

- køretøjer
- mødelokaler
- arbejdsgange

De effektiviseringer, der forventes opnået ved at flytte sammen på Bautavej, er allerede indregnet i de effektiviseringer, der skal ske for at opnå den pålagte reduktion på 7 % fra sammenlægningen. Arbejdet med at effektivisere fortsætter ligeledes efter flytning til Bautavej i størst muligt omfang.

Østjyllands Brandvæsen løbende fokus på at effektivisere for at have ressourcer til nye og uforudsete opgaver samt omkostninger fx i forbindelse med den tørre sommer.

Derudover er der på nuværende tidspunkt ikke anvist finansiering af de uforudsete udgifter til overhead, hjemtagelse af brandslukning, vedligehold af øvelsesområde m.v., jfr. Sag 5 bilag 1.

Som det ligeledes fremgår af Sag 5 er Østjyllands Brandvæsen allerede udfordret af at finde sidste del af de pålagte effektiviseringer samtidig med et meget stort arbejdspress.

Med den vækst der ses i Østjylland i disse år og prognoserne frem mod 2050, vil der på sigt ske en betragtelig reduktion i den service Østjyllands Brandvæsen kan levere, såfremt der ikke sker en form for fremskrivning af budgettet ud over den løbende regulering med KLs tal.

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Lone Mossin

Tlf.: 29 68 56 90

E-post: lm@ostbv.dk



27. september 2018
Side 1 af 1

En mere ambitiøs budgetlægning for Østjyllands Brandvæsen

På mødet den 28. september behandler bestyrelsen en række indstillinger, som alle peger på et behov for at sætte en mere ambitiøs kurs for de kommende års budgetlægning.

Det drejer sig om sagerne vedrørende station Nord, station Syd, ny hovedlokalitet, halvårsregnskabet for 2018, og for så vidt også Politik for ejerskab.

Selskabet peger selv på forskellige udfordringer, herunder at hjemtagningen af opgaver fra Falck nok kan ske til en lavere omkostning end hvad Falck kunne tilbyde, men samtidig medfører meromkostninger. Merudgifter til ledelse og uddannelsescenter er andre eksempler

Selskabet har gentagne gange oplyst, at man kan påbegynde arbejdet med at hente yderligere effektiviseringer efter en flytning af hovedlokaliteten til Bautavej. Det vil sige i slutningen af 2020.

Det mener jeg er for længe at vente. Der bør allerede nu være et overblik over, hvilke funktioner der skal placeres på de forskellige lokaliteter, herunder stationen i Syd. Det bør derfor også være muligt at synliggøre mulige effektiviseringstiltag, som kan indarbejdes i efterfølgende års budgetter. Et effektiviseringskrav på 1% pr. år vil være rimeligt, og i øvrigt udgøre et vilkår, som minder om, hvad den øvrige kommunale sektor skal præsentere.

Jeg vil gerne drøfte denne tilgang, når vi mødes den 28. september.

Med venlig hilsen

Bünyamin Simsek
Rådmand

TEKNIK OG MILJØ
Aarhus Kommune

Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 12, bilag 2: Langtidsbudget

Driftbudget	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022
Adm. og investering	18.318.000	18.524.000	18.528.000	18.528.000	18.528.000
Ledelse	5.574.000	5.458.000	5.458.000	5.458.000	5.458.000
Sekretariat og Stab	7.087.000	7.311.000	7.315.000	7.315.000	7.315.000
Effektivisering	-	-2.228.000	-2.228.000	-2.228.000	-2.228.000
Investeringsplan	5.657.000	7.983.000	7.983.000	7.983.000	7.983.000
Operativ afd	59.341.000	61.566.000	61.579.000	61.579.000	61.579.000
Deltidsstyrke	13.115.000	10.869.000	10.869.000	10.869.000	10.869.000
Entreprenøraftaler	20.643.000	6.238.000	6.238.000	6.238.000	6.238.000
Fast styrke	15.055.000	31.999.000	31.999.000	31.999.000	31.999.000
Frivilligt Beredskab	710.000	593.000	593.000	593.000	593.000
Indsatsledelse	2.151.000	2.189.000	2.189.000	2.189.000	2.189.000
Operativ adm.	4.106.000	6.004.000	6.017.000	6.017.000	6.017.000
Brandhaner	3.561.000	3.674.000	3.674.000	3.674.000	3.674.000
Salg og Service	1.418.000	823.000	823.000	823.000	823.000
Kantine	265.000	277.000	277.000	277.000	277.000
Logistik	5.652.000	4.094.000	4.094.000	4.094.000	4.094.000
Uddannelsescenter	-883.000	-838.000	-838.000	-838.000	-838.000
Vagtcentral	-3.616.000	-2.710.000	-2.710.000	-2.710.000	-2.710.000
Forebyggende Afdeling	7.605.000	7.467.000	7.471.000	7.471.000	7.471.000
Forebyggende	7.605.000	7.467.000	7.471.000	7.471.000	7.471.000
Hovedtotal	86.682.000	88.380.000	88.401.000	88.401.000	88.401.000

Engangsbevillinger	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022
Investering	4.894.000	-	-	-	-
Efterslæb, køretøjer	4.894.000	-	-	-	-
Drift i alt	91.576.000	88.380.000	88.401.000	88.401.000	88.401.000

Anlægsbudget	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022
Brandhaner	5.225.000	5.347.000	-	-	-
Brandhaner -Aarhus	5.225.000	5.347.000	-	-	-

	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021	Budget 2022
Effektiviseringer kr.		2.228.000	2.228.000	2.228.000	2.228.000
Budget i alt	96.801.000	93.727.000	88.401.000	88.401.000	88.401.000
Uforudsete udgifter		2.800.000	2.800.000	2.500.000	2.500.000
1 % Effektiviseringer fra 2020 i kr.			884.010	1.759.180	2.625.598

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Tom Christensen

Tlf.: 29 68 56 82

E-post: tc@ostbv.dk



Bestyrelsesmøde

Dato 5. december 2018

Sag nr. 13: Evt.

Østjyllands Brandvæsen

Tlf.: 86 76 76 76

E-post: brandvaesen@ostbv.dk

Sagsbehandler: Lone Mossin

Tlf.: 29 68 56 90

E-post: lm@ostbv.dk