



RÄDDNINGSTJÄNSTEN
STORGÖTEBORG

Årsredovisning 2022

Räddningstjänstförbundet Storgöteborg

Upprättad 2023-01-26

Diarienumr 2023/44



Innehåll

1. Inledning	4
2. Förvaltningsberättelse	5
2.1 Översikt över verksamhetens utveckling	5
2.2 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning	6
2.3 Händelser av väsentlig betydelse	7
2.4 Styrning och uppföljning av verksamheten	9
2.5 God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning	9
2.6 Balanskravsresultat	15
2.7 Väsentliga personalförhållanden	16
2.8 Förväntad ekonomisk utveckling	17
3. Finansiell rapportering	18
3.1 Resultaträkning	18
3.2 Balansräkning	19
3.3 Kassaflödesanalys	20
3.4 Noter	21
3.5 Resultaträkning – analys	27
3.6 Balansräkning – analys	29
3.7 Drift- och investeringsredovisning	30
3.8 Resultatutjämningsreserv	31
3.9 Investeringar under året	31
3.10 Nettokostnad för räddningstjänst per invånare	32
4. Personal	33
4.1 Attraktiv arbetsplats och kompetens	33
4.2 Arbetsmiljö och hälsa	36
4.3 Samverkan	39
4.4 Lönebildning	39
4.5 Övriga personalnyckeltal	40
5. Organisation och verksamhet	41
5.1 Händelser under året och organisationens utveckling	41

5.2	Verksamhet: Förebyggande och förberedande	45
5.3	Verksamhet: Genomföra och följa upp.....	51
5.4	Verksamhet: Strategiska områden.....	51
6.	Intern styrning och kontroll	54
6.1	Hantering av RSG:s verksamhetshandbok	54
6.2	Kompetensförsörjning inom RSG:s RiB-verksamhet.....	55
7.	Forskning och utveckling.....	55
8.	Bilagor	56

1. Inledning

Räddningstjänstförbundet Storgöteborg (RSG) omfattar de sex medlemskommunerna Göteborg, Mölndal, Kungsbacka, Härryda, Partille och Lerum med sammanlagt drygt 860 000 invånare. RSG svarar för operativ räddningstjänst och förebyggande insatser mot brand utifrån Lag (2003:778) om skydd mot olyckor (LSO), som är den övergripande lagen för räddningstjänst och förebyggande verksamhet. Lagen syftar till att "bereda människors liv och hälsa samt egendom och miljö ett med hänsyn taget till de lokala förhållandena tillfredsställande och likvärdigt skydd mot olyckor". Förbundet utövar tillsynsverksamhet och utför brandskyddskontroller inom ramen för LSO.

RSG ansvarar för tillsyns- och tillståndsverksamhet enligt Lag (2010:1011) om brandfarliga och explosiva varor (LBE) och bistår med granskning och sakkunskap vid samhällsplanering, bygglov och under byggprocessen i enlighet med Plan- och bygglagen (2010:900) (PBL). Därutöver medverkar förbundet i samhällets krishantering.

Förbundets uppgifter och skyldigheter regleras genom lagstiftning, styrande dokument och avtal. Medlemskommunernas uppdrag till förbundet redovisas i förbundsordningen och i handlingsprogrammet för skydd mot olyckor. Förbundet upprättar även verksamhetsplan och internkontrollplan.

Av förbundsordningen framgår att förbundet styrs av fullmäktige och styrelse. Förbundsstyrelsen leder och samordnar förbundets angelägenheter och har uppsikt över verksamheten som bedrivs. Verksamheten granskas av både förtroendevalda och externa revisorer. Budget och verksamhetsplan fastställs av förbundsfullmäktige och internkontrollplanen av förbundsstyrelsen.

Handlingsprogrammet enligt LSO

Handlingsprogrammet för åren 2020–2023 redovisar förbundets samlade förmåga att som räddningstjänst verka enligt LSO.

I Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB:s, nationella strategi för att stärka brandskyddet för den enskilde är inriktningen att ingen ska omkomma eller skadas allvarligt till följd av brand. Utifrån denna inriktning har RSG i handlingsprogrammet utarbetat lokalt prioriterade mål.

Handlingsprogrammets mål är nedbrutna i åtgärder som tillsammans bidrar till måluppfyllelse, redovisad under avsnitt 2.5 God ekonomisk hushållning. Handlingsprogrammet utgör även underlag för statens tillsyn av RSG:s verksamhet.

Genom avtal med till exempel andra räddningstjänster, sjukvård, MSB, Sjöfartsverket, Kustbevakningen och Brandskyddsföreningen Restvärderäddning AB (RVR) har RSG särskilda åtaganden.

RSG:s värdegrundsord är trygghet, säkerhet och omtanke.

2. Förvaltningsberättelse

2.1 Översikt över verksamhetens utveckling

Fem år i sammandrag					
<i>Miljontal kronor</i>	2022	2021	2020	2019	2018
	Mkr	Mkr	Mkr	Mkr	Mkr
Resultaträkning					
Verksamhetens intäkter	114,8	115,7	100,7	101,5	96,6
Verksamhetens kostnader	- 683,2	- 673,3	- 631,8	- 643,0	- 637,4
Avskrivningar enligt plan	- 34,8	- 31,8	- 31,2	- 30,3	- 31,0
Verksamhetens nettokostnader	- 718,0	- 705,1	- 663,0	- 673,3	- 668,4
Medlemsavgifter inkl pensioner	609,0	606,0	575,3	581,4	562,2
Finansnetto	- 8,3	- 5,0	- 8,6	- 13,0	- 10,1
Årets resultat	- 2,5	11,6	4,4	- 3,4	- 19,7
Budget	- 1,4	-	-	-	4,0
Avvikelse mellan resultat och budget	- 1,1	11,6	4,4	- 3,4	- 15,7
Balansräkning					
Balansomslutning	871,0	872,4	856,2	825,8	795,9
Eget kapital	104,8	107,3	95,7	91,3	94,7
Investeringar under året	47,1	58,0	35,0	21,8	22,2
Ekonomisk analys %					
Soliditet	12	12	11	11	12
Eget kapital i procent av balansomslutningen					
Det egna kapitalets andel av anläggningstillgångarna	43	47	47	46	45
Uppräkning av medlemsavgift exkl pensioner	2,4	2,4	2,4	2,0	2,0

Tabell 1 Fem år i sammandrag

Verksamhetens utveckling, här presenterat över en femårsperiod. RSG utför sedan 2016 brandskyddskontroller i egen regi och detta har genom åren ökat intäkterna successivt från. Pandemin hade en negativ påverkan på förbundets intäkter både under 2020 och 2021. Under 2021 träffades ett avtal med avflyttande hyresgäst, SOS Alarm, vilket gav en intäkt avseende ersättning för förtida avslutat hyresavtal. I viss mån påverkades även inledningen av 2022 av pandemin. Förbundet har för innevarande år erhållit ersättning från staten för sjuklönekostnader på 2,0 mkr.

År 2018 hade RSG en underbalanserad budget med -4,0 mkr i syfte att därigenom skapa utrymme för finansiering av uppbyggnaden av nämnda brandskyddskontrollverksamhet. De budgeterade kostnaderna för uppbyggnaden av den specifika

verksamheten stämde väl med utfallet. För 2018 redovisas ett större underskott, vilket är hänförligt till en separat överenskommelse med hyresgästen Stena Oil avseende avflyttning från fastigheten Färjenäs 20:5. Överenskommelsen innebar en kostnad för RSG och hela beloppet, 22,5 mkr, belastade resultatet 2018. Fastigheten ingår i planerna för RSG:s framtida behov av utbildnings- och övningsverksamhet.

Pandemiåren 2020 och 2021 innebar ökade kostnader som exempelvis personalkostnader, material mm, men i andra avseenden även lägre kostnader beroende på både inställda, uppskjutna och förändrade aktiviteter samt även rekryteringar som under en period sköts upp. År 2022 inleddes med fortsatt påverkan av pandemin, men kom sedan att präglas av kriget i Ukraina och en orolig omvärld, inte minst ekonomiskt med prishöjningar och energikris. Detta medförde omprioriteringar i RSG:s verksamhet och den ursprungliga budgeten prövades kontinuerligt mot nya förutsättningar. Balansen bibehölls trots detta och resultatet för året innebär endast ett mindre budgetunderskott.

Det egna kapitalet minskade väsentligt 2018 som ett resultat av överenskommelsen med Stena Oil. Under 2021 har en överenskommelse gjorts med RSG:s hyresgäst SOS Alarm, som valde att lämna lokalerna på Gårda och därmed avslutades hyresavtalet i förtid. Detta medförde en intäkt på 13,5 mkr som intäktsfördes i sin helhet samma år. För 2022 minskar det egna kapitalet med årets resultat, -2,5 mkr.

RSG:s investeringar har 2021 och 2022 omfattat exempelvis ett flertal större fordon samt investeringar i IT (servrar, IT-miljö) så som krävs för att höja IT-säkerheten. Därmed relativt höga investeringsutgifter. Enligt plan återstår fortfarande flera större investeringar och som en konsekvens förväntas även högre avskrivningskostnader framöver. De närmaste åren väntar även investeringar i samband med utvecklingen av utbildnings- och övningsanläggningen på Färjenäs och i projektet för ökad säkerhet och robusthet.

2.2 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning

RSG:s verksamhet påverkas ständigt av en rad faktorer och förhållanden i omgivningen. Riskbilden för räddningstjänsten förändras i takt med samhället och speciellt i urbana miljöer där social obalans visar på nya former av samhällsproblem. Även området sociala risker och anlagda bränder omhändertas i ett särskilt strategiarbete. En särskild riskanalys utifrån LSO finns i Handlingsprogrammet 2020-2023. Exempel på områden för övrigt är miljö och hållbarhet som hanteras inom ramen för miljöpolicy och strategi.

RSG har fortsatt påverkats av pandemin under årets första månader, men lyckades med målsättningen att säkra bemanningen och undvika stora problem med frånvaro. Notan för pandemin i ekonomiska termer avser framför allt ökade kostnader för exempelvis övertid, inköp av viss utrustning och materiel samt förlorade intäkter.

Därefter har RSG precis som andra samhällsaktörer förhållit sig till utvecklingen och händelser i omvärlden, som kriget i Ukraina, energikris och inflation.

Kriget i Ukraina medförde ett nytt ställningstagande med nya prioriteringar för att ytterligare säkra krisberedskap- och kontinuitetsplanering. RSG har vidtagit vissa åtgärder för att säkerställa grundläggande förmågor inför en eventuell kris i omvärlden. RSG:s ledning har vid ett flertal tillfällen under året bidragit med sakkunskap till MSB som utgör underlag till statsmakten för finansiering av åtgärder avseende kontinuitets- och beredskapsplanering samt räddningstjänst under höjd

beredskap. De kostnader RSG hittills haft för ovan nämnda åtgärder uppgår till ca 2,0 mkr. De åtgärder som RSG vidtog utan statlig styrning eller uppmaning har visat sig efter hand varit strategiskt rätt. Samhällets sårbarhet och tidigare risk och sårbarhetsanalyser har tydligt påvisat att proaktiva åtgärder över tid minskar risk för oönskade konsekvenser på RSG:s operativa förmåga. RSG:s uppfattning kvarstår att kommande statliga medel för kris- och höjd beredskap även ska fördelas till kommunernas räddningstjänst.

Det återstår fortfarande en rad kostsamma åtgärder för att uppnå den nivå som bedöms nödvändig under alltmer oroande omständigheter i världsläget. För ett fullständigt genomförande av samtliga åtgärder krävs på sikt en tydlig finansiering utöver befintlig budget. Som exempel kan nämnas att den översyn av RSG:s båtformåga som påbörjats kan förväntas kräva större investeringar, om än inte redan 2022 så under kommande år.

Förlorade hyresintäkter avseende SOS Alarm och Stena Oil har nämnts tidigare och för 2022 innebär det lägre intäkter med totalt 5,7 mkr.

RSG arbetar vidare med implementering av den under 2021 framtagna säkerhetsskydds-planen, vilket innebär ökade kostnader för utökning med nya tjänster inom informationssäkerhet och cybersäkerhet.

RSG har genomfört satsningar exempelvis inom digitalisering, som behöver kosta för att ge den effekt som är avsedd i syfte att stärka verksamheten.

Som tidigare aviserats förväntas investeringarna öka under kommande år och budgeten för avskrivningar behöver utvärderas inom områden som IT, teknik och fordon. Kommande investeringar förväntas även ha kortare livslängd och ger därmed höga årliga avskrivningskostnader. En oförändrad budget kommer att kräva en omprövning av planerade investeringar och detta kommer att behöva ställas mot andra nödvändiga åtgärder i andra delar av verksamheten.

Höjda räntor kommer att påverka hyreskostnaden och ökande priser för exempelvis bränsle slår redan hårt i ekonomin. De ekonomiska förutsättningarna är nu snävare än någonsin.

Sammanfattningsvis har den nämnda omprioriteringen i form av ett för året särskilt inriktningsbeslut (SIB) medfört att annan verksamhet stått tillbaka. Det har i vissa avseende inneburit att det som inte blivit genomfört inte heller medfört kostnader. Detta har då under det här året kompenserat för exempelvis de förlorade intäkter som uppstått.

2.3 Händelser av väsentlig betydelse

Verksamhetsåret har förflutit utan allt för uppseendeväckande operativa händelser. Givetvis i en omfattande räddningstjänstorganisation givet den riskbild som utgör RSG:s geografi sker ett stort antal oönskade händelser under ett år. En händelse som särskilt bör uppmärksammas är industribranden i Källered i Mölndals stad som inträffade i augusti. Industribranden var mycket omfattande och ett stort antal husvagnar förlorades i branden, samtidigt uppstod en kraftfull rökutveckling som fick till följd att E 6:an fick stängas av i både syd- som nordlig riktning.

Ett annat exempel på händelser under året inträffade också i augusti. Brand uppstod i en fastighet på Källö Knippla i Göteborgs norra skärgård och RSG fick då stötta Öckerö kommun med ett flertal enheter i släckningsarbetet.

2.3.1 Årets resultat

Även 2022 kom att präglas en del av pandemin och dess konsekvenser. Störst påverkan hade den på verksamhet baserad på fysiska möten vilket begränsades av restriktioner och rekommendationer. Därutöver blev sjukfrånvaron hög i inledningen av året. Detta medförde utmaningar vad gäller bemanningen särskilt i utryckningsverksamheten. Förbundet erhöll i viss mån ersättning för ökade sjuklönekostnader, men inte i nivå med de höga övertidskostnader som blev följderna av att lösa bemanningsproblematiken.

Prisökningar inom så gott som alla områden bidrar till ökade kostnader och framför allt vad gäller drivmedel, fastighet och fordon, både inom reparationer och underhåll. Det nya avtalet för företagshälsovård blev väsentligt dyrare och förbundet har även gjort inköp inom ramen för arbetet med kontinuitets- och beredskapsplanering. Utöver detta har förbundet förlorat hyresintäkter. Samtidigt har kostnader för kurser och konferenser hållits nere till ett minimum, först med anledning av pandemin och senare även utifrån ändrade prioriteringar enligt särskilt inriktningsbeslut.

Personalkostnaderna har på grund av vakanser, föräldraledigheter med mera, trots höga övertidskostnader ändå genererat ett överskott jämfört med budget. Intäkterna för obefogade larm har överstigit budget och därmed dämpat de högre kostnaderna. Det är många poster som balanserar upp resultatet, som trots allt slutar på endast -2,5 mkr för året. Underskottet för 2022 belastas det egna kapitalet.

Ett antal händelser inom RSG:s närområde påvisar att det finns anledning att göra en översyn över hur operativa händelser hanteras ekonomiskt där både personella och materiella förstärkningar genomförs mellan räddningstjänstorganisationer. Att räddningstjänstorganisationer ska bistå varandra är givet och dessutom understödjs genom lagstiftning. Inom Västra Räddningsregionen (VRR) görs regelbundna avstämningar över nämnda förstärkningsrörelser för att vara till grund för ekonomiska regleringar mellan de olika räddningstjänsterna. RSG har för avsikt att studera frågan närmre i anledning av att kostnaderna för dessa förstärkningsrörelser är inte själva den tidsmässigt begränsade insatsen utan den permanenta höga beredskapen för personal och specialkompetenser såsom exempelvis dykförmåga.

2.3.2 Övriga händelser

Redan i delårsrapporten per mars beskrevs utförligt bakgrunden till och RSG:s fokus, att förutom arbetet med grunduppdraget inklusive "2:4-verksamhet", även arbeta med identifierade åtgärder inom ramen för "Särskilt inriktningsbeslut avseende kontinuitetshantering och beredskapsplanering med anledning av förändrat omvärldsläge" (SIB). Den prioriteringen låg fast för hela året.

Målstyrningsmodellen som förbundet nyligen hade infört bygger på andra mål och frågeställningar än enligt ovanstående inriktningar, men arbetet genomförs så långt möjligt och inte minst planeras och förbereds arbetet för kommande år.

Projekten avseende utbildnings- och övningsanläggning samt inom säkerhet och robusthet, har löpt på, liksom en rad andra aktiviteter, inte minst

myndighetsverksamhet och utbildningar som genomförs i enlighet med lag och författningsmässiga krav.

Utöver den turbulenta omvärld vi lever i med under året olika delar pandemi, krig, energikris, ekonomisk oro med mera, är utökningen av kommunalförbundet den stora händelsen. Under året har förberedelser pågått, inledningsvis den politiska processen och under senare delen av året, ett stort praktiskt arbete i organisationen.

Bakgrunden var att under 2022 ansökte kommunerna Tjörn, Stenungsund och Lilla Edet om medlemskap i RSG. Ärendet har därefter beretts politiskt i medlemskommunerna vid ordinarie och extrainsatta medlemssamråd. Medlemssamrådet gav RSG i uppdrag att under 2022 bereda ärendet för att möjliggöra för kommunerna Tjörn, Stenungsund och Lilla Edet att anslutas till RSG den 1 januari 2023. De tre kommunerna hade sedan den 1 januari 2017 organiserat den kommunala räddningstjänstverksamheten i ett gemensamt kommunalförbund, Södra Bohusläns Räddningstjänstförbund (SBRF).

RSG:s förbundsfullmäktige har överlämnat till medlemskommunerna att besluta om ny förbundsordning som ska gälla från den 1 januari 2023 och som även omfattar de tre nya medlemskommunerna, Tjörn, Stenungsund och Lilla Edet. I oktober 2022 fattades det sista politiska beslutet i medlemskommunerna, kopplat till RSG:s förbundsutökning, vilket innebär att RSG har en ny förbundsordning från den 1 januari 2023 och den är då antagen av de nio medlemskommunerna i det utökade förbundet. Den nya förbundsordningen innebär att RSG även ansvarar för räddningstjänstverksamheten inom kommunerna Tjörn, Stenungsund och Lilla Edet.

Det har varit en ansträngd tidplan som har ställt höga krav på noggranna prioriteringar för att identifiera vilka aktiviteter som var nödvändiga att genomföra under hösten och vad som kunde vänta till efter årsskiftet. Det har varit ett mycket intensivt arbete för stora delar av RSG:s organisation. RSG lyckades genomföra det som krävdes, men fortfarande väntar mycket arbete med att införliva före detta SBRF till fullo i det nya, större RSG. Under 2023 hanteras den tillkommande organisationen i en egen avdelning, "Södra Bohuslän (SB)" och året ses som ett interimsår för att få det organisatoriska på plats.

2.4 Styrning och uppföljning av verksamheten

Ett omfattande utvecklingsarbete inom ledning och styrning har pågått under de senaste åren inom RSG. Planering och uppföljning sker enligt ett beslutat årshjul.

Målstyrningen inom RSG utvecklas ständigt. Under året har arbetssättet för omvärldsanalys systematiserats och modellen förenklats. Omvärldsanalysen gav underlag till nästkommande års verksamhetsplan och ingår som en integrerad del i RSG:s ledning och styrning. Omvärldsanalysen pekade ut trender och baserat på dessa skapades långsiktiga verksamhetsriktningar med tillhörande effektmål. Verksamhetsinriktningar och effektmål ingår i RSG:s verksamhetsplan 2023–24.

2.5 God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning

Förbundets formulering av riktlinjerna för god ekonomisk hushållning fastställs av förbundsfullmäktige och lyder:

"God ekonomisk hushållning innebär att förbundet uppnår minst nollresultat och visar att verksamhetsmålen är uppfyllda eller att ansträngningar gjorts för att nå målen.

Även vidtagna aktiviteter och åtgärder i enlighet med långsiktiga inriktningar och samhällets mål redovisas.”

Förbundet budgeterar årligen utifrån överenskomna medlemsavgifter. Förbundet förväntas inte generera överskott utan målet är nollresultat varje år.

Med hänvisning till historiskt goda resultat under många år samt det avsevärda egna kapital som förbundet uppvisar, har medlemssamrådet vid flera tillfällen, i samband med behandling av kommande budget och plan, slagit fast att det är acceptabelt att förbundet redovisar ett visst underskott. Detta för att med stöd i det egna kapitalet finansiera nödvändiga projekt som omfattar större investeringar. Förutsättningarna beskrivs utförligt i respektive budgethandling och i de fall projekten löper över flera år uppdateras handlingarna för efterföljande år med faktorer som har påverkan av väsentlig karaktär.

Nedan följer RSG:s redovisning av måluppfyllelse för perioden.

2.5.1 Utveckling – målstyrning

Inom målstyrningens samtliga perspektiv pågår ett aktivt arbete med mål och aktiviteter på olika nivåer. Nedan redovisas resultaten från målstyrningens effektmål i de tre perspektiven Individ och samhälle, Process och organisation samt Medarbetarskap och ledarskap.

Effektmål inom perspektivet Individ och Samhälle	Bedömning	Trend
1 Enskilda har högre kunskap och förmåga att förebygga och agera vid bränder		↗
2 Omfattande olyckor och samhällsstörning vid olyckor har minskat		↗
3 Rollen som aktiv samverkanspart och samhällsaktör har stärkts		↗
4 RSG agerar förtroendeskapande och ansvarsfullt utifrån sitt samhällsviktiga uppdrag		↗
Effektmål inom perspektivet Process och Organisation	Bedömning	Trend
1 Effektiviteten vad gäller arbetssätt har ökat		↗
2 RSG:s beslutade processer tillämpas i vardagen		↗
Effektmål inom perspektivet Medarbetarskap och Ledarskap	Bedömning	Trend
1 Vi är medvetna om vår arbetsplatskultur och värdegrunden som den bygger på		
2 Kompetensbristen ska minska inom försörjningskritiska områden		↗
3 Chefer och ledare agerar i ökad omfattning enligt ledaridén		
4 Vi har en tydligare samverkan kring det systematiska arbetsmiljöarbetet för att uppnå en ännu bättre arbetsmiljö		↗

Målet är delvis uppfyllt Målet är i hög grad uppfyllt Målet är uppfyllt

↗ Stor sannolikhet att målet nås

↗ *Tabell 2 Målstyrning måluppfyllelse*

Perspektiv Individ och samhälle

Sammanfattningsvis är perspektivet delvis uppfyllt. Det är bra framdrift i många av delmålen, men några delmål är fortfarande i en uppstartsfas på grund av resursbrister och omprioriteringar i verksamheten.

- *Effektmål 1: Enskilda har högre kunskap och förmåga att förebygga och agera vid bränder – effektmålet är delvis uppfyllt och trenden är ökande*

RSG:s arbete med att utveckla och fastställa arbetssättet för individanpassat brandskydd fortskrider och delmålen har haft olika framdrift under året. Aktiviteter på stationerna har inte genomförts som planerat. Den förbundsövergripande gruppen FÖR (Förebyggande) är uppstartad och blir ett bra forum för att styra och prioritera aktiviteter som berör effektmålet.

- *Effektmål 2: Omfattande olyckor och samhällsstörning vid olyckor har minskat – effektmålet är delvis uppfyllt och trenden är ökande*

Alla delmål är påbörjade genom ett antal aktiviteter som startats upp och där flera aktiviteter även är genomförda. Ett delmål som är uppnått är att responstiden (tiden från larmsamtal till räddningstjänsten är framme på olycksplats) har minimerats. RSG har arbetat förbundsövergripande med brandvattenfrågor under året som har haft god framdrift. Arbetet mot de farliga verksamheterna har intensifierats under året.

Även RSG:s arbete med att klarlägga förutsättningar för utrymning via räddningstjänstens stegutrustning har gjort framsteg.

- *Effektmål 3: Rollen som aktiv samverkanspart och samhällsaktör har stärkts - effektmålet är i hög grad uppfyllt och trenden är ökande*

Ett flertal samverkansytor har skapats i syfte att RSG ska bli en mer aktiv samhällsaktör för stärkt brandsäkerhet.

RSG:s arbete med att öka förmågan att hantera en situation med risk för omfattande avsiktliga händelser fortgår. De förbundsövergripande grupperna FIR (Förmåga inom RSG), SÅK (Säkerhet) och FÖR har skapat en plattform för dialog i förbundsövergripande frågeställningar och ökat beslutsförmågan vilket har varit viktigt för arbetet.

- *Effektmålet 4: RSG agerar förtroendeskapande och ansvarsfullt utifrån sitt samhällsviktiga uppdrag – effektmålet är i hög grad uppfyllt och trenden är ökande*

Arbetet med att minska antalet unika kemikalier inom RSG har löpt på under året med riskbedömning och utrensning av kemikalier. Förbundets kemikalier är inventerade och många är utbytta i samband med inventeringen. RSG har under året även arbetat med att ta fram kontinuitetsplaner utifrån verksamhetens krav på robusthet, vilket har påverkat en stor del av organisationen.

Perspektiv Process och organisation

Under året har stor aktivitet pågått inom perspektivet Process och organisation. Flera avdelningar och enheter har sett över sina processer och arbetssätt. Det efterfrågas dock också effektivare övergripande arbetssätt och stödprocesser, bland annat digitalisering av processer. Det blir allt svårare att rekrytera då många efterfrågar

samma kompetenser och RSG:s medarbetare är attraktiva hos andra arbetsgivare. Detta är också en anledning till att effektivisera de administrera processerna.

- *Effektmål 1: Effektiviteten vad gäller arbetsätt har ökat – effektmålet är delvis uppfyllt och trenden är ökande*

Inom effektmålet har stort fokus legat på digitalisering. Ett projekt kring informations- och IT-arkitektur har startats, med syfte att säkerställa en stabil grund inom RSG:s digitala hantering. Ett annat påbörjat uppdrag är att utveckla och utforma förbundets samarbets-, informations- och kommunikationssystem, vilket förutom samarbete och kommunikation innefattar att strukturera upp RSG:s dokumenthantering och lagring av information. Även här är grunden viktig, det vill säga att säkerställa kraven som följer av lagstiftning och regler. En intern enkätundersökning angående kommunikation, samarbete och informationshantering visade att det finns utvecklingsbehov bland annat när det gäller att säkerställa information, mötesfrekvens samt effektivisering av möten.

- *Effektmål 2: RSG:s beslutade processer tillämpas i vardagen – effektmålet är till stor del uppfyllt och trenden är ökande*

Inom effektmålet "förståelser för processer och deras samband har ökat" har dokumenthanteringsplanen reviderats under året. Arbetet inom de förbundsövergripande grupperna har förbättrats betydligt och nyttan är tydlig. Utveckling pågår fortsatt när det gäller sambanden grupperna emellan och i förhållande till linjearbetet. Vissa avdelningar har vittnat om svårighet att se strukturen i målstyrningen, även om de känner nyttan med den. Målstyrningsprocessen har nu förenklats och kommer att få en nystart under 2023. Det nya diarie- och ärendehanteringssystemet Evolution är infört. Fler funktioner kommer att läggas till. Både HR- och verksamhetssystem har upphandlats med resultat att befintligt Personec och befintligt Daedalus kommer att behållas.

Perspektiv Medarbetarskap och ledarskap

Inom perspektivet sker aktiviteter med stort engagemang från både chefer och medarbetare. Arbetet utvecklas och omvärldsbevakning sker hela tiden för att följa trender, lag- och föreskriftsförändringar samt den kontext som RSG verkar i. Bedömningen är att arbetet följer inriktning och måluppfyllelsen inom perspektivet skapar goda förutsättningar för RSG att vara en attraktiv arbetsgivare.

- *Effektmål 1: "Vi är medvetna om vår arbetsplatskultur och värdegrunden som den bygger på" – effektmålet är uppfyllt*

Aktiviteter inom effektmålet har syftat till att förbereda och starta upp arbete med utveckling av RSG:s organisationskultur. Projektet Kulturresan är uppstartat och kommer att pågå i tre år. Samtal kring kulturen är i gång i verksamheterna och effektmål 1 inom Medarbetarskap och ledarskap är därmed uppfyllt. Aktiviteterna och arbete kring kultur och värdegrund är ett arbete som sedan ständigt måste pågå på alla nivåer i organisationen.

- *Effektmål 2: "Kompetensbristen ska minska inom försörjningskritiska områden" – effektmålet är i hög grad uppfyllt och trenden är ökande*

En utvärdering av kompetensförsörjningsplanens intention har genomförts och pekar på det arbete som behöver ske ute i organisationen. Flera aktiviteter har genomförts,

bland annat revidering av processer och styrdokument. Området gällande kompetensförsörjning har under hösten granskats av revisorer och ytterligare förbättringsområden har identifierats för det fortsatta arbetet. Bedömningen är att effektmålet i hög grad är uppfyllt.

- *Effektmål 3: "Chefer och ledare agerar i ökad omfattning enligt ledaridén" – effektmålet är uppfyllt*

Ledaridén inom RSG syftar till att skapa förutsättningar för ett gott medarbetarskap och ledarskap. Utbildningar i situationsanpassat ledarskap som bygger på ledaridén är genomförda. En utvärdering efter dessa utbildningar kommer nu att ske.

Ledaruvecklingen fortsätter och kommer att utgå från ett basutbud av utbildningar som nu är på plats. Även individuella utbildningsinsatser kan bli aktuella.

Utbildningsinsatser kommer också att ske för att stödja cheferna i arbetet med RSG:s kulturresa. Bedömningen är därför att effektmålet är uppfyllt.

- *Effektmål 4: Vi har en tydligare samverkan kring det systematiska arbetsmiljöarbetet för att uppnå en ännu bättre arbetsmiljö" – effektmålet är i hög grad uppfyllt och trenden är ökande*

RSG är på god väg att nå detta effektmål. Arbeta har skett gällande arbetsmiljöutbildningar, översyn av delegationsblanketter samt att hitta verktyg som underlättar systematiskt arbetsmiljöarbete. En arbetsmiljöguide/pyramid är implementerad på RSG:s intranät. Införandet av RIA (Räddningstjänstens Informationssystem om Arbetsmiljö), RSG:s nya verktyg för bland annat tillbud och arbetsskador, har fortsatt. En arbetsmiljöstrateg har anställts, vilket kommer att bidra till ökad utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet, utbildningsinsatser och struktur för risk- och säkerhetsarbetet vid RSG. Vid uppfyllande av samtliga delmål bör effektmålet vara slutfört inom tidsram. Förbundets systematiska arbetsmiljöarbete är ständigt pågående och oerhört viktigt. Det ställer höga krav på samtliga medarbetare – "vi är alla varandras arbetsmiljö".

Nyckeltal inom löpande verksamhet

Nedan redovisas nyckeltal från den löpande verksamheten.

Mål	Resultat 31 aug	Resultat 31 dec	Kommentar
RSG ska påbörja 267 tillsyner enligt LSO.	118	177	Målet nås inte till följd av vakanser.
RSG ska påbörja 120 tillsyner enligt LBE.	29	89	Målet nås inte på grund av utökade åtaganden i samband med skärpt lagstiftning samt i viss mån resursbrist
RSG ska genomföra 1 200 förebyggande informationstillfällen.	418	600	Målet nås inte på grund av restriktioner med anledning av pandemin och uppstart av ny organisation.
1 600 objektsorienteringar ska genomföras.	900	1 600	Målet nås.

Andel obefogade larm ska inte överstiga 90 % av automatlarmen.	95 %	94,8 %	Målet nås inte, med anledning av förtydligande och säkring av bedömningen
Insiktsmätning, NKI Brandskydd, högt resultat är >70	Mäts ej per 31 aug	85	Målet nås.
Insiktsmätning, NKI Bemötande, högt resultat är >70	Mäts ej per 31 aug	89	Målet nås.

Tabell 3 Måluppfyllelse för den löpande verksamheten

För måluppfyllelse gällande insatstider, se bilaga 1 Statistik över genomförda räddningsuppdrag 2022. För mer information om Insiktsmätningen, se kapitel 5.1.2.

Redovisning av förebyggande insatser i skola återfinns i avsnitt 5.4.1 Sociala risker och avsiktliga händelser. Utvärdering av insatser inom utbildning redovisas i avsnitt 5.2.1 Information och utbildning, Kommunkonceptet.

Utöver aktiviteter kopplade till övergripande mål inom förebyggande och operativ verksamhet, har RSG vidtagit flera åtgärder för att utveckla organisationen ytterligare till exempel med avseende på säkerhet, miljö och forskning. En redovisning av åtgärder, aktiviteter och nyckeltal inom personalområdet finns i avsnitt 4 och mer information om organisationens utveckling i övrigt återfinns i avsnitt 5.1 Händelser under perioden och organisationens utveckling.

2.5.2 Finansiellt mål

Förbundet budgeterar årligen utifrån överenskomna medlemsavgifter. Förbundet förväntas inte generera överskott, utan målet är nollresultat för varje enskilt år.

Inför budget 2020 och 2021 gavs förbundet tillåtelse att redovisa ett negativt resultat för att, med hjälp av det egna kapitalet under kommande år, finansiera kostnader genererade av nödvändiga investeringar i utrustning och anläggningar för utbildning och övning samt säkerhet och robusthet. Hittills har investeringarna precis påbörjats och den ekonomiska påverkan är därför fortfarande liten. Under 2022 har investeringar i projekten medfört att -1,3 mkr av årets underskott kan hänföras till beviljande att utnyttja eget kapital. Totalt underskott uppgå till -2,5 mkr, vilket innebär att ytterligare -1,2 mkr kommer att belastas eget kapital. Det finansiella målet med avseende på nollresultat uppfylls därför inte.

Bedömning av om god ekonomisk hushållning föreligger

Effektmålen följer plan för måluppfyllelse och inom målstyrningens samtliga perspektiv pågår ett aktivt arbete. Några mål är uppfyllda och gällande övriga är trenden att uppfylla målen ökande. Vårt att notera är att vid delårsrapporteringen per augusti var sex effektmål delvis uppfyllda, fyra i hög grad uppfyllda, men inget helt uppfyllt. Vid 2022 års utgång är tre effektmål delvis uppfyllda, fem i hög grad uppfyllda och två helt uppfyllda. Motsvarande resultat i årsredovisningen för 2021 var att sju effektmål delvis var uppfyllda och tre i hög grad uppfyllda. Bedömningen är att arbetet i huvudsak följer plan och att förutsättningarna finns för måluppfyllelse inom utsatta tidsramar.

Se även nyckeltal i Tabell 3 Måluppfyllelse i löpande verksamhet.

Trots att det finansiella målet inte nås exakt, är den samlade bedömningen av orsakerna till det ekonomiska resultatet och i kombination med att verksamhetsmålen får ses som långsiktiga, att förbundet menar att medlemsavgifterna och övriga ekonomiska medel används på ett effektivt sätt och att RSG därmed uppfyller kravet på god ekonomisk hushållning.

2.6 Balanskravsresultat

Uppgifter om årets balanskravsresultat ska redovisas i förvaltningsberättelsen och är ett resultat som rensats för vissa poster som inte härrör från den egentliga verksamheten. Årets balanskravsresultat uppgår till -2,9 mkr.

Enligt kommunallagen ska ett negativt balanskravsresultat regleras de närmast följande tre åren. Fullmäktige får besluta att en reglering av ett negativt balanskravsresultat inte ska göras om det finns synnerliga skäl.

Årets resultat består delvis av tidigare beviljat nyttjande av eget kapital med hänvisning till projektet avseende utveckling av ny utbildnings- och övningsanläggning samt projektet avseende ökad säkerhet och robusthet. Andelen av resultatet som kan hänföras till projekten uppgår till 1,3 mkr. Med hänvisning till att bland annat ökade investeringar och inköp inom ramen för arbetet med kontinuitets- och beredskapshantering, gjorts under året utöver budget, kan resterande del av underskottet anses omfattas av synnerliga skäl, och hela underskottet regleras enbart via eget kapital.

Inga tidigare negativa balanskravsresultat återstår att reglera.

Balanskravsutredning (Mkr)		2022	2021
Årets resultat enligt resultaträkningen	=	-2,5	11,6
Samtliga realisationsvinster	-	-0,4	0,0
Realisationsvinster enligt undantagsmöjlighet	+	0,0	0,0
Realisationsförluster enligt undantagsmöjlighet	+	0,0	0,0
Orealiserade vinster/förluster i värdepapper	-/+	0,0	0,0
Återföring av orealiserade vinster och förluster i värdepapper	-/+	0,0	0,0
Årets resultat efter balanskravsjusteringar	=	-2,9	11,6
Reservering av medel till resultatutjämningsreserv	-	0,0	0,0
Användning av medel från resultatutjämningsreserv	+	0,0	0,0
Balanskravsresultat	=	-2,9	11,6

Tabell 4 Balanskravsresultat

2.7 Väsentliga personalförhållanden

I tabellen nedan redogörs för förbundets personalstatistik som exempelvis antal anställda och sjukfrånvaro. I kapitel 4 Personal finns en utförligare beskrivning av förbundets HR-arbete.

Personalstatistik					
<i>Uppgifter per 31/12</i>					
	2022	2021	2020	2019	2018
Arbetad tid					
Antal årsarbetare*	725	722	728	716	699
Antal anställda per december					
Totalt antal anställda (inkl timanställda)	737	733	739	736	735
varav tillsvidareanställda	695	703	701	686	685
varav tidsbegränsade anställda (exkl tim)	31	21	25	29	26
varav timanställda	11	9	9	18	11
Antal månadsanställda (exkl timanställda)					
varav heltid (månadsanställda)	724	699	724	686	686
varav deltid (månadsanställda)	2	5	6	3	11
varav anställda, kvinnor	121	122	118	101	101
varav anställda, män	605	611	621	610	596
varav kvinnor i procent	17	17	16	14	14
varav män i procent	83	83	84	86	86
Anställda per december inkl. RIB					
Antal anställda (inkl timanställda)	737	733	739	736	702
Antal beredskapsanställda (RIB)	148	148	145	157	157
Totalt	885	881	884	893	859
Ej anställda					
varav räddningsvårn	109	105	107	94	93
varav förtraendevalda (styrelse, fullmäktige, revision)	62	59	84	85	64
Totalt	1056	1045	1075	1072	1 016
Sjukfrånvaro (procent)					
Sjukfrånvaro, totalt	4,3	3,6	4,4	3,5	3,5
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 29 år och yngre	5,0	4,6	5,0	2,7	3,4
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30-49 år	3,6	3,5	4,6	3,2	3,0
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år och äldre	5,4	3,6	3,8	4,2	4,3
Sjukfrånvaro > 59 dagar totalt	4,3	3,6	4,6	N/A	N/A
Sjukfrånvaro > 59 dagar av tillgänglig tid	1,2	0,8	1,0	N/A	N/A
Sjukfrånvaro > 59 dagar av total sjukfrånvaro	27,0	24,0	34,0	N/A	N/A
Sjukfrånvaro kvinnor	5,0	2,8	3,9	4,7	3,9
Sjukfrånvaro män	4,2	3,7	4,4	3,3	3,4
Personalavgångar och rekrytering					
Personalavgångar, antal tillsvidareanställda	46	48	27	39	43
Antal externa rekryteringar	86	38	55	38	49
Antal interna rekryteringar	10	38	33	19	12
*Beräkning enligt SKR:s definition. Med årsarbetare menas summan av de anställdas sysselsättningsgrader, t.ex. 100 % sysselsättningsgrad motsvarar 1,0 årsarbetare och 75 procent 0,75.					

Tabell 5 Personalstatistik

2.8 Förväntad ekonomisk utveckling

Det finns många anledningar till att vara bekymrad över den ekonomiska utvecklingen på såväl nationell som på internationell nivå och den direkta påverkan det har på RSG:s ekonomi. RSG har som nämnts tidigare inom ramen för befintlig budget hittills balanserat bortfall av hyresintäkter från både SOS Alarm och Stena Oil och beloppet uppgår för 2022 till 5,7 mkr. RSG kan konstatera att kommande lönerörelse är i högsta grad osäker, inflationens påverkan på fordon- och materielinköp, ökade dieselkostnader samt gas för uppvärmning och övning, nytt kostnadsdrivande pensionsavtal för brandmän med mera.

RSG har dessutom fått befogad kritik från revisorer beträffande sårbarheter inom IT-system och tillhörande informationssäkerhet. En plan har upprättats och RSG genomför åtgärder och investeringar i syfte att komma till rätta med bristerna.

I anledning av det förändrade säkerhetsläget, där RSG som medlemskommunernas "blå-ljusverksamhet", är det nödvändigt att RSG som räddningstjänst kan verka professionellt i ett av de fem särskilt utpekade försvarsområdena i Sverige. RSG har redan påbörjat vissa utbildningsinsatser härrörande till höjd beredskap och krig inom oexploderad ammunition/minor. RSG har tillsammans med Försvarsmakten, Polismyndigheten, Göteborgs Stad, Göteborgs Hamn, Kustbevakningen och Trafikverket varit på studiebesök i Nederländerna och besökt Rotterdams hamn för att ta del av deras säkerhetsorganisation för den omfattande hamnverksamheten.

Med detta som bakgrund torde det vara givet att medlemskommunernas räddningsverksamhet har ett flertal utmaningar som måste hanteras i närtid och som dessutom måste finansieras.

Statliga medel för att säkerställa ett robust operativt ledningssystem inom räddningstjänsten tilldelas kommunerna med 4,50 kr per invånare årligen. RSG utgår från att förbundet även framledes får ta del av dessa medel som är avsedda för kommunernas räddningstjänstverksamhet.

Utöver de ekonomiska utmaningar som ingår i den ordinarie verksamheten, tillkommer nu även införlivandet av Södra Bohusläns Räddningstjänstförbund (SBRF) som ska integreras i RSG. Finansieringen har beslutats enligt den gällande modellen för beräkning av medlemsavgifter med tillägg för en infasningsavgift som de tillkommande kommunerna betalar. Under en femårsperiod framöver sker infasningen på en budgeterad nivå ungefär i nivå med SBRF:s tidigare budget. Därefter trappas infasningen ner under tre år och verksamheten förväntas därefter anpassad till det utrymme som beräkningsmodellen för medlemsavgifter ger.

3. Finansiell rapportering

3.1 Resultaträkning

Miljontal kronor	2022			not	2021
	Utfall	Budget	Diff		Utfall
Verksamhetens intäkter					
Larmkommunikation	27,1	26,6	0,5		25,8
Förebyggande intäkter	8,9	11,3	- 2,4		7,2
Obefogade larm	21,8	19,0	2,8		16,6
Taxor och avgifter	18,2	19,6	- 1,4		16,8
Övriga intäkter	38,8	27,7	11,1		49,3
varav ersättning för höga sjuklönekostnader	2,0				0,9
varav, hyresintäkter SOS	-				13,5
S:a intäkter	114,8	104,2	10,6		115,7
Verksamhetens kostnader					
Entreprenad- och konsultkostnader	- 30,5	- 24,6	- 5,9	2	- 26,5
Personalkostnader	- 535,8	- 565,6	29,8		- 543,0
varav lön och soc avg	- 465,6	- 475,1	9,5		- 459,2
varav pensionskostnader	- 70,2	- 90,5	20,3		- 83,8
Övriga verksamhetskostnader	- 116,9	- 102,7	- 14,2		- 103,8
S:a kostnader	- 683,2	- 692,9	9,7		- 673,3
Avskrivningar	- 34,8	- 33,5	- 1,3	3-5	- 31,8
Verksamhetens nettokostnader	- 718,0	- 726,4	8,4		- 705,1
Medlemsavgifter					
Medlemsavgifter Göteborg	429,9	444,1	- 14,2		427,8
Medlemsavgifter Mölndal	40,3	41,5	- 1,2		40,1
Medlemsavgifter Kungsbacka	59,6	61,5	- 1,9		59,3
Medlemsavgifter Partille	22,6	23,4	- 0,8		22,5
Medlemsavgifter Härryda	27,5	28,4	- 0,9		27,3
Medlemsavgifter Lerum	29,1	30,1	- 1,0		29,0
S:a medlemsavgifter	609,0	629,0	- 20,0		606,0
Verksamhetens resultat	5,8	6,8	- 1,0		16,6
Finansiella intäkter	3,5	2,0	1,5		2,6
Finansiella kostnader	- 11,8	- 10,2	- 1,6		- 7,6
varav pensionskostnader	- 11,7	- 10,1	- 1,6		- 7,5
Resultat efter finansiella poster	- 2,5	- 1,4	- 1,1		11,6
ÅRETS RESULTAT	- 2,5	- 1,4	- 1,1		11,6

Tabell 6 Resultaträkning

Kommentar, se 3.5 Resultaträkning – analys

3.2 Balansräkning

Balansräkning			
<i>Miljontal kronor</i>	2022-12-31		2021-12-31
Tillgångar		not	
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar	3,5	3	3,5
Materiella anläggningstillgångar			
Mark och byggnad	74,7	4	79,6
Maskiner och inventarier	164,1	5	147,1
S:a anläggningstillgångar	242,3		230,2
Finansiella tillgångar			
Långfristiga fordringar	375,0	6	375,0
S:a Finansiella tillgångar	375,0		375,0
Omsättningstillgångar			
Förråd och lager	3,8		3,6
Kundfordringar	24,4		20,4
Diverse kortfristiga fordringar	22,7		17,2
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	11,5		14,4
Kassa och bank	191,3		211,6
S:a omsättningstillgångar	253,7		267,2
S:a tillgångar	871,0		872,4
Eget kapital, avsättningar och skulder			
Eget kapital		7	
Ingående eget kapital	107,3		95,7
Årets resultat	2,5		11,6
S:a eget kapital	104,8		107,3
Avsättningar			
Avsättning för pensioner	601,4	8	585,6
Andra avsättningar	5,8	9	6,4
S:a avsättningar	607,2		592,0
Långfristiga skulder			
Långfristiga skulder	0,2	10	0,4
S:a långfristiga skulder	0,2		0,4
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder	27,1		24,8
Moms	9,6		10,5
Personalens skatter och avgifter	7,9		7,8
Övriga kortfristiga skulder	29,6		33,9
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	84,6	11	95,7
S:a kortfristiga skulder	158,8		172,7
S:a eget kapital, avsättningar och skulder	871,0		872,4
Ansvarsförbindelse pensioner	142,2	12	155,1

Tabell 7 Balansräkning

Kommentar, se 3.6 Balansräkning – analys

3.3 Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalys		
<i>Miljontal kronor</i>	2022	2021
Den löpande verksamheten		
Årets resultat	- 2,5	11,6
Just.för poster som inte ingår i kassaflödet :		
Avskrivningar	34,8	31,8
Försäljning/utrangering maskiner och inventarier	- 0,4	- 0,6
Avsättning till pensioner inkl skatt	15,9	25,6
Övriga avsättningar	- 0,6	0,4
Medel från verksamheten före förändring i rörelsekapitalet	47,2	68,8
Rörelsekapitalet		
Förändring förråd, lager	- 0,2	- 0,2
Förändring kortfristiga fordringar	- 6,6	6,3
Förändring kortfristiga skulder	- 14,0	- 12,3
Kassaflöde från den löpande verksamheten	26,4	62,6
Investeringsverksamheten		
Inköp av immateriella anläggningstillgångar:	- 1,4	- 0,6
Inköp av materiella anläggningstillgångar:		
Mark och byggnader (omklassificering)	3,4	- 4,6
Maskiner och inventarier	- 49,1	- 52,8
Försäljning av materiella anläggningstillgångar:		
Mark och byggnader		
Maskiner och inventarier	0,6	0,6
Kassaflöde från investeringsverksamheten	- 46,5	- 57,4
Finansieringsverksamheten		
Förändring kortfristiga placeringar		
Förändring långfristiga placeringar		
Förändring långfristiga skulder	- 0,2	- 9,1
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	- 0,2	- 9,1
Årets kassaflöde	- 20,3	- 3,9
Likvida medel vid årets början	211,6	215,5
Likvida medel vid årets slut	191,3	211,6

Tabell 8 Kassaflödesanalys

3.4 Noter

Not 1	Redovisningsprinciper
Not 2 - 5	Resultalräkningen
Not 2 - 11	Balansräkningen
Not 12	Ansvarsförbindelse
Not 13	Leasing

Not 1

Redovisningsprinciper

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med Lag om kommunal bokföring och redovisning (KLBR) samt rekommendationer från Rådet för kommunal redovisning (RKR).

Intäkter och kostnader

Periodisering av inkomster och utgifter har gjorts för att ge en rättvisande bild av förbundets resultat.

Pensionskostnader

Förbundets pensionskostnader utgörs dels av under året utbetalda pensioner och pensionspremier, dels av årets förändring av kapitalvärdet av utgående och utfästa framtida pensioner. Löneskatt beräknas med 24,26 procent.

Pensionsskuldens räntekostnad redovisas bland finansiella kostnader i resultaträkningen.

Pensionsåtaganden redovisas enligt blandmodellen, vilken innebär att pensionsåtaganden intjänade före 1998-01-01 redovisas som en ansvarsförbindelse.

Det finns en uppgörelse med varje medlemskommun om att Räddningstjänstförbundet tar över ansvaret för pensionerna för de anställda från en med varje kommun överenskommen tidpunkt. Medlemskommunerna ska enligt avtal ersätta förbundet för samtliga pensionskostnader.

Anläggningstillgångar

Immateriella- och materiella anläggningstillgångar är upptagna till anskaffningsvärde minus avskrivning och eventuell nedskrivning. Avskrivning sker linjärt för samtliga anläggningstillgångar som är utsatta för värdeminskning.

Investering i anläggningstillgång anses föreligga om:

- Tillgången är anskaffad för stadigvarande bruk
- Tillgången har en ekonomisk livslängd på minst 3 år
- Anskaffningsvärdet uppgår till minst ett halvt prisbasbelopp exkl moms

Korttidsinventarier med en ekonomisk livslängd på max 3 år och inventarier av mindre värde, max ett halvt prisbasbelopp, kostnadsförs direkt.

Årliga avskrivningstider enligt plan på anskaffningsvärdet:

Fastighet	20 - 33
Fastighetsuprustning	5 - 20
Fordon	5 - 15
Båtar	10 - 20
Brandmaterial	5 - 10
Maskiner och verkstadsutrustning	5 - 15
Teknisk utrustning	5 - 10
Tele- radio och IT utrustning	3 - 10

Omsättningstillgångar

Kundfordringar och övriga kortfristiga fordringar är upptagna till det belopp varmed de beräknas inflyta.

Avsättningar och skulder

Skulder har upptagits till nominella värden.

Pensioner

Avsättning för pensioner värderas enligt RIPS i enlighet med RKR R10

Värdet av utfästa pensionsåtaganden redovisas under rubriken avsättningar.

Fastighet

Under rubriken Övriga avsättningar har framtida kostnader för sanering av mark reserverats.

Avsättningen för miljöåtgärder på fastigheten Färjestaden 20:5 uppgick ursprungligen till 7,0 Mkr.

Ytterligare 10,0 Mkr reserverades 2012. Efter visst nyttjande av avsättningen 2007, 2014 till 2017 uppgår avsättningen nu till sammanlagt 5,8 Mkr (5,8 Mkr).

Leasing

Förbundet hyr samtliga lokaler av förbundets medlemskommuner med undantag av utbildnings- och övningsanläggningen Färjenäs.

Samtliga hyresavtal är klassificerade som operationella leasing då framtida ekonomiska fördelar eller risker med ägandet av fastigheterna inte kommer att överföras på förbundet. Inte heller kommer äganderätten att övergå till förbundet vid avtalets slut. Förbundet har inte heller rätt att köpa fastigheterna. Därmed inte heller till underpris.

Då samtliga leasingavtal avser operationell leasing fördelas leasingavgiften linjärt över leasingperioden.

Driftredovisningen

Löner har belastats med ett kostnadspålägg på 31,5% avseende sociala avgifter.

Kostnad för pensioner fördelas inte ut på de olika verksamheterna.

Materiella och immateriella anläggningstillgångar belastas med verklig avskrivningskostnad samt en kalkylränta på 1% för årets genomsnittliga kapitalbindning.

Kostnad för lokaler, IT samt gemensam central administration som ekonomi, HR och upphandling fördelas inte ut på de olika verksamheterna.

Investeringsredovisningen

Förbundet budgeterar investeringar utifrån budget för avskrivningskostnader.

Ett nytt arbetssätt och hantering av förbundets investeringar infördes 2021. Redovisningen följer samma upplägg för året som för 2022. Beslutade investeringar summeras för innevarande år samt för tidigare beslutade investeringar ännu ej aktiverade. Vidare redovisas vilka investeringar som aktiverats under året och till sist resterande, som ännu ej tagits i bruk.

Not 2	2022-12-31	2021-12-31
Räkenskapsrevision	Mkr	Mkr
Förtroendevalda	0,2	0,2
Sakkunniga	0,2	0,2
Kostnad för redovisningsrevision	0,4	0,4

Not 3	2022-12-31	2021-12-31
Immateriella tillgångar	Mkr	Mkr
Anskaffningsvärde vid årets börjar	16,1	15,5
Inköp/pågående projekt	1,4	0,6
Försäljning/utrangering	-	-
Anskaffningsvärde vid årets slut	17,5	16,1
Avskrivningar enligt plan vid årets slut	12,6	11,2
Årets avskrivningar enligt plan	1,4	1,4
Avskrivningar enligt plan vid årets slut	14,0	12,6
Redovisat värde vid årets utgång	3,5	3,5
Genomsnittlig nyttjandeperiod:	5,0	5,0

Not 4	2022-12-31	2021-12-31
Mark och byggnader	Mkr	Mkr
Anskaffningsvärde vid årets börjar	51,6	51,6
Anskaffningsvärde vid årets börjar	52,2	47,6
Inköp/omklassning pågående projekt	3,4	4,6
Försäljning/utrangering	-	-
Anskaffningsvärde vid årets slut	100,4	103,8
Avskrivning byggnad enligt plan vid årets slut	24,2	22,7
Årets avskrivningar enligt plan	1,5	1,5
Försäljning/utrangering	-	-
Avskrivning byggnad enligt plan vid årets slut	25,7	24,2
Redovisat värde vid årets utgång	74,7	79,6
Genomsnittlig nyttjandeperiod:		
Byggnad	31,5	31,5
Taxeringsvärde:		
Byggnad	24,2	24,2
Mark	14,8	14,8

Not 5	2022-12-31	2021-12-31
<i>Maskiner och inventarier</i>	Mkr	Mkr
Fordon		
Anskaffningsvärde vid årets början	298,1	261,5
Inköp/pågående projekt	27,6	44,0
Försäljning/utrangering	- 9,7	- 7,4
Anskaffningsvärde vid årets slut	316,0	298,1
Avskrivningar enligt plan vid årets början	196,8	188,1
Årets avskrivningar enligt plan	18,6	16,1
Försäljning/utrangering	- 9,5	- 7,4
Avskrivningar enligt plan vid årets slut	205,9	196,8
Övriga maskiner och inventarier		
Anskaffningsvärde vid årets början	151,0	142,2
Inköp/pågående projekt	21,5	8,8
Försäljning/utrangering	-	-
Anskaffningsvärde vid årets slut	172,5	151,0
Avskrivningar enligt plan vid årets början	105,2	92,4
Årets avskrivningar enligt plan	13,3	12,8
Försäljning/utrangering	-	-
Avskrivningar enligt plan vid årets slut	118,5	105,2
Redovisat värde vid årets utgång	164,1	147,1
Genomsnittlig nyttjandeperiod:		
Fordon	11,0	11,3
Övriga maskiner och inventarier	7,2	7,1
Not 6	2022-12-31	2021-12-31
<i>Långfristiga fordringar</i>	Mkr	Mkr
Reverslån till Göteborgs stad	375,0	375,0
Not 7	2022-12-31	2021-12-31
<i>Eget kapital</i>	Mkr	Mkr
Ingående eget kapital	107,3	95,7
Årets resultat	- 2,5	11,6
Belopp vid årets utgång	104,8	107,3

Pensionsskuld

Ingående avsättning för pensioner	471,3	450,6
Nyintjänad pension	35,6	39,5
Pensionsutbetalningar	- 20,1	- 20,3
Ränte- och basbeloppsuppräknings	11,7	7,5
Övrigt	- 14,5	- 6,0
	<u>484,0</u>	<u>471,3</u>

Särskild löneskatt på pensionsskuld

Ingående avsättning särskild löneskatt	114,3	109,3
Årets förändring	3,1	5,0
	<u>117,4</u>	<u>114,3</u>

Redovisad pensionsskuld vid årets utgång 601,4 585,6

Aktualiseringsgrad: 99% (99%)

Not 9

Andra avsättningar

2022-12-31

Mkr

2021-12-31

Mkr

Färjenäs

Ingående avsättning	5,8	5,8
lanspråktaget under året	-	-
Ny avsättning	-	-
	<u>5,8</u>	<u>5,8</u>

Andra avsättningar

Ingående avsättning	0,6	0,3
lanspråktaget under året	- 0,6	- 0,3
Ny avsättning	-	0,6
	<u>-</u>	<u>0,6</u>

Redovisat värde vid årets utgång 5,8 6,4

Not 10

Långfristiga skulder

2022-12-31

Mkr

2021-12-31

Mkr

Investeringsbidrag	0,2	0,4
återstående antal år (vägt snitt) 3 (4)		
Redovisat värde vid årets utgång	0,2	0,4

Förutbetalda intäkter som periodiseras linjärt under samma nyttjandetid som motsvarande tillgång har

Not 11	2022-12-31	2021-12-31
Upplupna kostnader och förutbetalda intäk	Mkr	Mkr
Upplupna löner	4,9	6,4
Upplupen semestereskuld	32,0	33,4
Upplupen individuell pensionskostnad	16,6	16,3
Övriga upplupna kostnader	31,1	39,6
Redovisat värde vid årets utgång	84,6	95,7

Not 12	2022-12-31	2021-12-31
Ansvarsförbindelse pensioner	Mkr	Mkr
Ansvarsförbindelse		
Ingående ansvarsförbindelse	124,8	129,2
Pensionsutbetalningar	- 12,3	- 14,0
Ränte- och basbeloppsuppräknningar	3,7	2,3
Övrigt	- 1,8	7,3
	114,4	124,8

Särskild löneskatt på ansvarsförbindelse		
Ingående avsättning särskild löneskatt	30,3	31,4
Årets förändring	- 2,5	- 1,1
	27,8	30,3

Ansvarsförbindelse vid årets utgång 142,2 155,1

Not 13
Leasing

Ej uppsägningsbara operationella leasingavtal avseende lokaler överstigande 1 år

<i>Minimileaseavgifter</i>	
Inom ett år	23,1
Två till fem år	58,2
Senare än fem år	29,6
Totalt	110,9

3.5 Resultaträkning – analys

Se 3.1 Resultaträkning, tabell 6, samt 3.4 Noter

3.5.1 Ekonomiskt resultat

Förbundet redovisar för 2022 ett resultat på -2,5 mkr, vilket innebär ett budgetunderskott på -1,1 mkr.

Ekonomi under året har initialt påverkats av pandemin med övertidskostnader på grund av sjukfrånvaro, varav en mindre del kompenseras genom statlig ersättning för sjuklönekostnader, men även med effekter på verksamheten och begränsningar att utföra aktiviteter. Sedan krigsutbrottet i Ukraina och det i RSG strax därefter fattade beslutet att prioritera några få särskilt utpekade områden, har verksamhet och därmed även ekonomi, följt det särskilda inriktningsbeslutet (SIB). Som exempel kan nämnas att å ena sidan har aktiviteter uteblivit vilket medfört att ekonomiska medel sparats på exempelvis kurser och konferenser, men å andra sidan har kontinuitets- och beredskapsplanering kostat både ekonomiska och personella resurser.

Vakanta tjänster och framskjutna rekryteringar har bidragit till lägre personalkostnader, medan ett stort övertidsuttag står för högre personalkostnader. Vidare har utlåning av personal medfört en hel del intäkter, samtidigt som andra kostnadsposter ökat som en följd av prishöjningar och dyrare avtal.

Den ursprungliga budgeten för året har prövats hårt både vad gäller avvikelser i kostnader och intäkter, men sammantaget har balansen bibehållits och resultatet får, trots underskottet, anses vara relativt träffsäkert med endast ett mindre budgetunderskott som resultat för helåret.

3.5.2 Verksamhetens intäkter

Förutom medlemsavgifterna bidrar extern finansiering med cirka 15 procent till förbundets kostnadstäckning och omfattar intäkter för larm, myndighetsutövning, utbildning och hyror samt övriga intäkter. Intäkterna uppgår till 114,8 mkr och jämfört med budget redovisas ett överskott på 10,6 mkr.

Hyresintäkterna har sjunkit jämfört med tidigare år, men kompenseras något av engångsersättningar för ett par mindre hyresavtal som avslutats i förväg. Därutöver har utlåning av personal genererat högre intäkter då RSG stöttat både Södra Bohusläns Räddningstjänstförbund (SBRF) och Bohus Räddningstjänstförbund (BORF) med personal under året. Det gäller framför allt ledningspersonal, men även med tjänster som inom till exempel upphandling. Vidare har intäkterna för obefogade larm överstigit budget med närmare 3 mkr och övriga larmintäkter ökar med ca 0,5 mkr. En stor andel av intäkterna är av engångskaraktär, som exempelvis utlåning av personal till SBRF upphör när SBRF från och med årsskiftet blir en del av RSG.

Statlig ersättning för sjuklönekostnader relaterat till pandemin uppgår till 2,0 mkr.

3.5.3 Verksamhetens kostnader

Entreprenad- och konsultkostnader

Entreprenad- och konsultkostnader uppgår till 30,5 mkr vilket är 5,9 mkr över budget. Kostnaderna omfattar förutom utredningar, utvärderingar och annat expertstöd, även kostnader för inhyrd personal. Konsulter har under året anlåtats inom områden rörande bland annat säkerhet, fastighet, organisation och förbundsutökning.

Personalkostnader

Personalkostnaderna utgör 75 procent av verksamhetskostnaderna och uppgår under 2022 till 535,8 mkr. I totalbeloppet ingår förutom löner och sociala avgifter även pensionspremier. Den totala pensionskostnaden inkluderar förutom pensionspremier även ränta på pensionsavsättning.

Kostnaden för löner och sociala avgifter redovisas med ett överskott på 29,8 mkr, jämfört med budget, varav överskottet för pensioner utgör totalt 20,3 mkr.

Vakanta tjänster, föräldraledigheter och annan frånvaro väger upp den höga overtidskostnaden som orsakats av bland annat pandemin under årets första kvartal, men även för att säkra bemanningen under sommaren.

Statlig ersättning på 2,0 mkr för sjuklönekostnader har mottagits och redovisas med förbundets intäkter.

Årets lönerevision slutade på 1,98 %.

Pensionskostnader budgeteras och redovisas baserat på pensionsprognoser från KPA. Administrativa pensionskostnader tillkommer och årsbudgeten för 2022 uppgår till 100,6 mkr. Årets pensionskostnad inklusive särskild löneskatt och finansiella pensionskostnader är 80,6 mkr. Förbundet återbetalar 20,0 mkr till medlemskommunerna enligt överenskommelse.

Övriga verksamhetskostnader

Övriga verksamhetskostnader uppgår till 116,9 mkr för året och består av övriga personalkostnader, lokaler, materiel och tjänster. Jämfört med budget redovisas ett underskott på -14,2 mkr. Förutom lägre kostnader för kurser och konferenser, till följd av ändrad prioritering enligt särskilt inriktningsbeslut för året, har så gott som alla övriga verksamhetskostnader genererat underskott jämfört med budget. För att nämna några har företagshälsovården upphandlats och det nya avtalet innebar ökade kostnader med 1,2 mkr. Vidare har bränslekostnaderna ökat med ca 40 procent, reparationskostnader för fordon inklusive båtar har kostat ca 2,1 mkr mer än budgeterat. Försäkringspremier, förbrukningsmaterial- och inventarier har också bidragit till högre kostnader med mera. Den högre kostnadsnivån är inte direkt hänförlig till extraordinära händelser utan bedöms vara ett resultat av det som sker i omvärlden, vilket medför att detta är något som kommer att påverka även kommande år.

Avskrivningar

Avskrivningarna för året uppgår till 34,8 mkr vilket är 1,3 mkr mer än budgeterat. Budgeten för avskrivningarna styr planerade investeringar.

3.5.4 Medlemsavgifter

Medlemsavgifterna från kommunerna består av två delar, dels medlemsavgift för räddningstjänstverksamhet, dels för pensionskostnader enligt KPA:s beräkning. De båda budgetarna och medföljande redovisning hålls separerade då pensionskostnader regleras för sig genom en avräkning mellan preliminära och faktiska kostnader vid årets slut med respektive medlemskommun. I bokslutet 2022 understiger pensionskostnaderna enligt KPA:s beräkningar den preliminära/budgeterade medlemsavgiften för pensioner 2022 och förbundet återbetalar 20,0 mkr till medlemskommunerna.

Medlemsavgifter för räddningstjänstverksamhet räknades upp med 2,4 procent inför 2022.

3.5.5 Finansiella poster

Finansiella intäkter

Finansiella intäkter består av reverslån till Göteborgs Stads koncernbank samt viss ränteintäkt från bankmedel. Reverslånet förnyades under 2021 med en löptid på fem år.

Finansiella kostnader

Finansiella kostnader består huvudsakligen av kostnader för ränte- och basbeloppsuppräknig av årets pensionsavsättning. Budgeterat och bokfört belopp redovisas i enlighet med KPA:s prognosvärden.

3.6 Balansräkning – analys

Se 3.2 Balansräkning, tabell 7, samt 3.4 Noter

3.6.1 Tillgångar

Balansomslutningen uppgår till 871,0 mkr (872,4 mkr år 2021).

Anläggningstillgångarna ökar med 12,1 mkr.

Finansiella tillgångar, 375 mkr, utgörs av reverslån till Göteborgs Stads koncernbank precis som föregående år. Placeringen förnyades år 2021 med en ny femårsperiod.

3.6.2 Skulder

Förbundets pensionskostnader utgörs dels av under året utbetalda pensioner och pensionspremier, dels av årets förändring av pensionsavsättningen. Härtill kommer den finansiella kostnaden på pensionsavsättningen. Medlemskommunerna ersätter förbundet för samtliga pensionskostnader.

Avsättningarna för pensioner och löneskatt ökar med 15,8 mkr. Övriga avsättningar avser sanering av mark på Färjenäs, 5,8 mkr.

Långfristiga skulder avser 0,2 mkr i investeringsbidrag från tidigare år från Göta Lejon avseende skärsläckare samt projektet med offensiv enhet.

Leverantörsskulder uppgår till 27,1 och inga särskilda händelser föreligger i bokslutet 2022.

Övriga kortfristiga skulder inkluderar återbetalning av medlemsavgift för pensioner med 20,0 mkr till medlemskommunerna samt kommande delbetalning 9,0 mkr till Stena Oil avseende överenskommelse om avflyttning från fastigheten Färjenäs.

Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter uppgår till 84,6 mkr, en minskning med 11,1 mkr sedan 2021.

3.6.3 Eget kapital – analys

Eget kapital 2022		kkr
Eget kapital 2021		107 358
2022 års verksamhetsresultat		-2 504
Eget kapital 2022 inkl årets resultat		104 854

Tabell 9 Eget kapital

Det egna kapitalet består i grunden av en enligt gällande pensionssystem före 1998 upparbetad pensionsavsättning som vid tidpunkten uppgick till 90,0 mkr. När pensionssystemet förändrades fick förbundet behålla pensionskapitalet för att kunna finansiera de egna investeringarna.

Årets underskott på -2,5 mkr belastar det egna kapitalet som minskar med motsvarande belopp och per bokslutet 2022 uppgår till 104,9 mkr.

Underskottet inkluderar 1,3 mkr som enligt tidigare beslut om budget beviljats till finansiering av projekten avseende utbildnings- och övningsanläggning samt säkerhet och robusthet.

3.7 Drift- och investeringsredovisning

Driftredovisning

Driftredovisning 2022-12-31									
Mkr	Intäkter			Kostnader			Budgetavvikelse		
	Utfall	Budget	Fg. År	Utfall	Budget	Fg. År	Intäkt	Kostnad	
Operativ verksamhet	14,6	13,1	13,9	372,5	370,5	359,4	1,5	2,0	
Förebyggande verksamhet	79,0	79,5	69,4	119,2	121,9	108,6	0,5	2,7	
Ledning och stödverksamhet	21,2	11,6	32,4	226,3	234,0	237,1	9,6	7,7	
varav pensionskostnader				70,2	90,5	83,8		20,3	
Summa	114,8	104,2	115,7	718,0	726,4	705,1	10,6	8,4	

Tabell 10 Driftredovisning

Någon internfördelning är inte gjord avseende kostnader för lokaler, IT, gemensam central administration och pensionskostnader. Samtliga dessa kostnader finns i Ledning- och stödverksamhet.

Investeringsredovisning

Förbundet tilldelas en årlig budgetram för driftkostnader och ska visa ett årligt nollresultat där årets förväntade avskrivningar är inkluderade. Förbundet tilldelas inte separata investeringsmedel av medlemskommunerna utan investeringsutgifterna finansieras av förbundets egna medel, se även 3.6.3 Eget kapital – analys. Det är avskrivningsbudgetens storlek som styr hur mycket investeringar förbundet kan göra.

Förbundets investeringar prioriteras utifrån behoven och begränsas av budgetramarna. Investeringar genomförs efter analys av verksamhetens förväntade utveckling och återanskaffningsbehov.

År 2022 är andra året med nytt arbetssätt för hantering och uppföljning av förbundets investeringar. Redovisningen följer samma upplägg som den gjorde för 2021 och utvecklingen av arbetssätt och systemstöd fortsätter. Se tabell 11 Investeringsredovisning.

I uppställningen redovisas årets investeringsutgifter för investeringar inom Digitalisering, Inredning/möbler, TA (Tekniska avdelningen) samt Operativt inklusive utbildning/övning. Utöver dessa görs investeringar av mer löpande karaktär, så kallade reinvesteringar, där inköp görs mer eller mindre kontinuerligt som exempelvis inköp av slang, datorer mm. En särskild reinvesteringarbudget upprättas för ett år i taget.

Beslut från tidigare år summeras i separat kolumn. Vidare redovisas totala aktiveringar under 2022, både enligt beslut 2022 och tidigare, vilka investeringar som tagits i bruk under året och därmed genererar avskrivningskostnader. Summeringen i kolumnen "Ej i drift/ej aktiverat" omfattar sådant som är beslutat, men där inköpet ännu inte är genomfört och anläggningen kommer att tas i bruk först under nästkommande år.

Totalt beslutade investeringar fördelas med andra ord dels på beslut 2022 respektive tidigare år, dels i vilken grad beslutade investeringar har aktiverats eller ej.

Investeringsredovisningen är fortsatt under utveckling allteftersom data och historik byggs upp i det nya uppföljningssystemet och ger fler möjligheter till presentation. Se även 3.9 Investeringar under året.

Beslut 2022	Beslut före 2022	Totalt beslutat	Aktiverat 2022	Ej i drift/ ej aktiverat 2022	Beskrivning
2 967	2 000	4 967	5 032	- 65	IT-utrustning inkl konferensrumsutrustning
7 000	-	7 000	4 087	2 913	IT-miljö, servrar mm
450	3 500	3 950	1 310	2 640	Utveckling IT-system
3 136	-	3 136	1 980	1 156	Inredning, träning
524	1 129	1 653	822	831	Brandmateriel
32 670	3 758	36 428	25 289	11 139	Tunga fordon
3 800	500	4 300	1 826	2 474	Fordon mindre
1 500	-	1 500		1 500	Slangtvätt
1 560	-	1 560	705	855	Larm- sändare, central och Raket
450	-	450		450	Förvaringskåp kontaminerat mtrl
650	-	650		650	Staketering Gårda
810	-	810	551	259	Diverse till fordonsverkstaden
495	1 500	1 995	607	1 388	Div Tekniska avdelningen inkl KOB
4 643		4 643	4 643	-	Ny övningsanläggning Färjenäs
2 546		2 546	1 546	1 000	Säkerhetsprojektet
250		250	250	-	Brand och säkerhetsutbildning
63 451	12 387	75 838	48 648	27 190	

Tabell 11 Investeringsredovisning

3.8 Resultatutjämningsreserv

Det fattades vid medlemssamrådet den 10 oktober 2014 ett enigt beslut om att förbundet inte ska bygga upp en resultatutjämningsreserv, då medlemskommunerna ytterst beslutar om och ansvarar för förbundets ekonomiska ram.

3.9 Investeringar under året

Förbundet har investeringsmedel i form av egna tillgångar och behöver inte låna upp medel vid investeringar. Eftersom förbundet tilldelas en årlig budgetram för driftkostnader och ska visa ett årligt nollresultat, budgeteras årets förväntade avskrivningar. Det är därmed ytterst avskrivningsbudgetens storlek som styr hur mycket investeringar RSG har råd med.

Under 2022 gjordes investeringar för 47,1 mkr jämfört med 58,0 mkr föregående år.

RSG:s fordonspark har även i år förnyats med bland annat några större enheter, vilket medför en ganska hög investeringsutgift. Generellt arbetar RSG för att få bästa möjliga användning och ekonomisk nytta av alla fordon och därför flyttas ibland fordon internt inom förbundet för att möta skiftande behov. Nedan följer exempel på några av årets större investeringar.

- Fyra räddningsenheter, en lastväxlare samt en del andra mindre fordon
- Iordningställande av övningsanläggningar och investeringar i system för ökad säkerhet
- Servrar och annan IT-utrustning samt utveckling av IT-system
- Teknisk uppgradering av flera konferensrum
- Möbler, inredning samt gymutrustning till brandstationerna

Därutöver har investeringar gjorts i exempelvis övriga möbler, IT och annan teknisk utrustning med mera.

3.10 Nettokostnad för räddningstjänst per invånare

Förbundets medlemskommuner har inte samma kostnad per invånare för räddningstjänst. Medlemsavgiften för räddningstjänstverksamhet beräknas enligt beslutad modell baserad på landareal, invånarantal och, i tillämpliga fall, en grundavgift. Modellen fasades in under tre år (2019-2021) och ligger därefter fast tills vidare.

Medlemsavgift för pensionskostnader beräknas enligt faktiska kostnader för pension och varierar därför från år till år, vilket medför variationer i nettokostnaden vid jämförelse över tid.

Kronor per invånare	2018	2019	2020	2021	2022
Göteborg	683	703	694	729	722
Mölndal	630	603	566	572	573
Kungsbacka	616	642	647	695	695
Partille	503	520	527	570	570
Härryda	638	665	666	704	692
Lerum	828	630	702	668	669
RSG TOTALT	669	674	670	702	696
Förändring i procent	0,75%	0,83%	-0,64%	4,70%	-0,75%
Uppräkning medlemsavgift (exkl pensioner)	2,00%	2,40%	2,40%	2,40%	2,40%

Tabell 11 Nettokostnad per invånare (kronor)

4. Personal

Vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare och eftersträva en arbetsplats där medarbetare och chefer kan verka och utvecklas blir allt viktigare i dagens omvärld. En hårdnad konkurrens och tufft rekryteringsläge, den ekonomiska situationen samt säkerhetsfrågor är delar som påverkar oss. I detta kapitel beskrivs förbundets utvecklingsarbete inom personalområdet, med fokus på en attraktiv arbetsplats. Här finns även analys av personalstrukturen och redovisning av förbundets arbete med strategisk kompetensförsörjning, ledarskapsutveckling, lönebildning, arbetsmiljö samt jämställdhet och likabehandling.

4.1 Attraktiv arbetsplats och kompetens

Utifrån RSG:s långsiktiga målbild, "*Vi är en attraktiv arbetsplats med motiverade och engagerade medarbetare*", har förbundet i det långsiktiga arbetet tagit steg framåt.

I verksamhetsplanen för 2022 har följande effektmål definierats i syfte att bidra till målbilden:

- Vi är medvetna om vår arbetsplatskultur och värdegrunden som den bygger på
- Kompetensbristen ska minska inom försörjningskritiska områden
- Chefer och ledare agerar i ökad omfattning enligt ledaridén
- Vi har en tydligare samverkan kring det systematiska arbetsmiljöarbetet för att uppnå en ännu bättre arbetsmiljö

Ovanstående punkter har funnits i målstyrningsarbetet för de senaste åren och de aktiviteter som utförts under respektive punkt är nu i slutfas. Mycket arbete kommer fortsätta att ske i ordinarie verksamhet.

4.1.1 Likabehandling

Utifrån effektmålet, "*Vi är medvetna om vår arbetsplatskultur och värdegrunden som den bygger på*", har det skett ett antal aktiviteter i syfte att nå detta mål.

Under året har RSG upphandlat en extern partner som ska hjälpa oss från ord till handling för att få en ändamålsenlig arbetsplatskultur där alla medarbetare involveras. Det har gjorts en nulägesanalys genom en enkät och interjuver. Efter det har ledningsgruppen arbetat med resultat och tagit fram prioriterade områden. Under hösten har en endagsutbildning för alla chefer genomförts. Ett digitalt ledarforum har skapats där ledare får löpande information och har ett utbyte av varandras tankar och arbete med kulturfrågan. För medarbetare har det hållits ett inspirationsseminarium om vad organisationskultur är. Det har skapats en samlingssida om "Kulturresan" på Insidan och nu har enheterna på RSG startat upp att hålla workshops på temat "Vadå kultur?". Syftet med dessa workshops är att hitta ett sätt att prata om vår gemensamma kultur och för att öka förståelsen för vad organisationskultur är och varför det är viktigt.

RSG har deltagit i West Pride för att visa att vi är en Räddningstjänst för alla och att mänskliga rättigheter och öppenhet för olikheter är en grund för vårt arbete. RSG har också varit arrangörer för RäddsamVG:s seminarium "Inkluderande räddningstjänst -

vad hände med #larmetgår” och ”Styrkeledare för ökad jämställdhet - möjligheter och behov av perspektiv”. Internt inom RSG har ett inventeringsarbete pågått för att säkerställa att utrustning, kläder med mera finns tillgängligt i de storlekar som krävs, något som sker i nära samarbete med vårt kvinnliga nätverk.

Coaching-verksamheten som är en del av RSG:s jämställdhetsarbete som bland annat har som mål att öka andelen kvinnliga brandmän. Verksamheten har genomfört ett antal aktiviteter. Som exempel har de träffat Frölunda hockeys damlag där de gjorde ett träningspass tillsammans. Detta för att inspirera och berätta om brandmansyrket med syfte att fler kvinnor ska bli intresserade av yrket. Coacherna deltar även vid testuttagningarna vid brandmannarekryteringarna.

4.1.2 Kompetensförsörjning

Utifrån effektmålet, ”Kompetensbristen ska minska inom försörjningskritiska områden”, har det skett ett antal aktiviteter i syfte att nå detta mål.

Under året har en genomgång och uppföljning genomförts av befintlig kompetensförsörjningsplan och utifrån det har varje avdelning gått igenom de aktiviteter och planer som finns. Under hösten genomförde revisorerna en granskning av RSG:s arbete med kompetensförsörjning. I rapporten framkom att styrelsen inte helt säkerställer att RSG arbetar ändamålsenligt med kompetensförsörjningsfrågorna. Innan revisorernas rapport redovisades hade HR redan vidtagit vissa åtgärder som ligger helt i linje med den bedömning som framkom i rapporten. Styrdokumentet för rekrytering har reviderats och beskriver nu en effektivare och tydligare process. Som det står i styrdokumentet: *”För att RSG ska uppnå målet med att vara en attraktiv arbetsgivare krävs en förbundsövergripande metod för kompetensförsörjning. Syftet med en tydlig process för kompetensförsörjning är att på ett strukturerat sätt arbeta för att säkerställa att förbundet lyckas attrahera och rekrytera rätt kompetens för att utföra uppdraget och möta framtida utmaningar. I detta ingår även att introducera, utveckla, behålla och avveckla medarbetare (ARIUBA). Med ett systematiskt kompetensförsörjningsarbete vill RSG förmedla en positiv bild till medarbetarna så de kan fungera som ambassadörer och i sin tur attrahera nya sökande till RSG. Efter avslutad tjänstgöring kan en positiv bild av RSG leva kvar”.*

I styrdokumentet framgår ett förändrat arbetssätt kring avgångssamtal som ska implementeras. Avgångssamtalen ska, som tidigare, hållas av närmaste chef men chefen kan nu också erbjuda medarbetare att HR-partner kan genomföra samtalet om medarbetaren så önskar. Genom att skaffa information om hur de som slutar har upplevt sin arbetssituation och RSG som arbetsgivare kan vi ta lärdom och utvecklas än mer. Genomförda samtalsanteckningar från avgångssamtalet skickas till HR-enheten. HR sammanställer på övergripande nivå resultatet från samtliga samtal för att återkoppla till RSG ledningsgrupp två gånger per år.

Rekryteringsprocessen kring brandmän har fortsatt att utvecklas och vikten är att hitta en effektivare och mer tidsbesparande process för att säkerställa att kandidaterna väljer RSG som arbetsgivare. Arbetet med upphandling av stresstest är i slutfas.

Genom utbildning för chefer i kompetensbaserad rekrytering och processen för rekrytering skapar vi ett kvalitetssäkrat arbete för att vi ska bemöta våra sökande på ett likvärdigt och professionellt sätt.

RSG medverkade vid Kompetensmässan på Svenska Mässan som syftar till att locka unga (gymnasieelever) till brandmans- och brandingenjörsyrket. Framåt är det av största vikt för RSG att synas och delta på mässor samt på berörda utbildningar för att marknadsföra RSG och attrahera sökande utifrån vårt kompetensförsörjningsbehov.

4.1.3 Rekrytering och avgång

Under 2022 har ett omfattande arbete med rekrytering pågått. Ett stort antal rekryteringar har genomförts inom RSG. Som tidigare nämnts har styrdokumentet för rekrytering reviderats för en effektivare och tydligare process och till stöd för rekryterande chefer.

Det har under året vid flertalet tillfällen varit svårt att få sökande inom områden som exempelvis säkerhet, brandingenjörer och brandskyddskontrollanter. Även inom områden där RSG tidigare inte haft problem, som att rekrytera brandmän, råder en tydlig brist. RSG har inte kunnat rekrytera in ett tillräckligt stort underlag av vikarierande brandmän för sommarperioden vilket innebar stora overtidskostnader. En ständig pågående rekryteringsprocess för att stärka upp vår RIB-organisation är en fortsatt utmaning för oss som arbetsgivare.

Totalt har det externt rekryterats 86 medarbetare (20 kvinnor, 66 män), varav 52 heltidsanställda brandmän. Utöver dessa rekryteringar har det skett en intern rörlighet på 10 personer (1,44%)

Under 2022 har 46 tillsvidareanställda medarbetare slutat (11 kvinnor, 35 män). 14 medarbetare har avgått med pension, varav 9 med särskild avtalspension och 5 med ålderspension. 26 medarbetare har slutat på egen begäran eller av annan orsak. Detta ligger på samma nivåer med 2021 då 48 medarbetare slutade.

4.1.4 Personalomsättning

Personalomsättningen är fortsatt relativt låg, men har minskat något från 6,8 procent till 6,6 procent för 2022. Personalomsättningen beror till största delen på egen begäran, men pensionsavgångar är en fortsatt förekommande orsak.

En närmare analys kopplat till kön visar att personalomsättningen för kvinnor är fortsatt hög, från 8 procent 2021 till 9,4 procent under 2022. Till antal är det 11 kvinnor av totalt 117 anställda kvinnor. För männen är motsvarande siffra en minskning från 7 procent till 6,6 procent. Till antal är det 35 män av totalt 578 män. Den avdelning-som visar störst personalomsättning är Insatsavdelningen (IA), och den största orsaken är pensionsavgångar.

4.1.5 Ledarutveckling

Utifrån effektmålet, "Chefer och ledare agerar i ökad omfattning enligt ledaridén", har det skett ett antal aktiviteter i syfte att nå detta mål.

Den nya organisationen som infördes 2021 på Insatsavdelningen har blivit ett positivt lyft för avdelningen. Ett arbete pågår med att utveckla och stärka platschefernas kompetens som är nya i sina roller. Effekten av det nära ledarskapet på respektive station ses som en styrka och möjligheten att fånga upp frågor omgående är positivt för verksamheten och medarbetarna. Detta var ett av målen med omorganisationen, att kunna uppnå ett närmare ledarskap i verksamheten. RiB-enheten har inte omfattats av översynen utan är organiserad som tidigare.

Genom att RSG lånat ut flera chefer till Södra Bohusläns Räddningstjänstförbund (SBRF), men även till Herrljunga kommun och Bohus Räddningstjänstförbund (BORF), har många tillförordnandelösningar inom RSG varit aktuellt och det har funnits behov av utbildningsinsatser och stöd för att lösa detta.

I kulturarbetet har också flera insatser gjorts för att skapa goda förutsättningar för ledarskapet i det fortsatta kulturarbetet.

4.2 Arbetsmiljö och hälsa

Utifrån effektmålet, "Vi har en tydligare samverkan kring det systematiska arbetsmiljöarbetet för att uppnå en ännu bättre arbetsmiljö", har det skett ett antal aktiviteter i syfte att nå detta mål.

Året inleddes med att hemarbete och restriktioner i stor utsträckning fortsatte. Från och med mars började återgången till att vara mer fysiskt på arbetsplatserna. Samtidigt infördes möjlighet till distansarbete för de medarbetare som har förutsättning i sitt arbete. Regelverket för hur det ska hanteras fastställdes i förbundsbestämmelse 501 "Arbete utanför ordinarie arbetsplats".

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet skickades under våren en enkät till samtliga medarbetare gällande medarbetarnas organisatoriska och sociala arbetsmiljö (OSA). Enkäten som användes är framtagen av Prevent. Resultatet av enkäten har arbetats med under hösten för att åtgärda eventuella brister och utmaningar som identifierats i enkäten. Handlingsplaner har utarbetats på avdelnings- och enhetsnivå. På ledningsgruppsnivå har fyra punkter identifierats som RSG kommer arbeta vidare med över tid och följa upp. Det som har identifierats är:

- en arbetsplats fri från trakasserier
- hanterbar och rimlig arbetsbelastning
- möjlighet till återhämtning
- verktyg för systematisk undersökning av OSA

Under våren startades även ett arbete med att uppdatera mallarna för uppgiftsfördelning inom arbetsmiljö. Detta gjordes av två anledningar, dels för att det tillkommit ytterligare ett chefsled, dels för att säkerställa kvalitén bland uppgifterna. Dessa slutfördes i december och mallarna börjar gälla från årsskiftet 2023.

I slutet av 2021 utförde Arbetsmiljöverket en inspektion på Tekniska Avdelningen i Kålltorp. Under våren 2022 utfördes ett arbete med att korrigera de brister som Arbetsmiljöverket hade identifierat, ett arbete som senare berömdes av verkets inspektörer. Arbetsmiljöverkets inspektioner ger stöd, ett bättre fokus på arbetsmiljöfrågor och innebär samtidigt en kompetenshöjning inom förbundet.

Arbetsmiljöpyramiden har under året implementerats på intranätet. Pyramiden är ett enkelt och pedagogiskt verktyg för att kunna hitta information inom arbetsmiljöområdet på vårt intranät för både chefer och medarbetare. Målet med införandet av arbetsmiljö- och hälsoguiden är en ökad effektivitet och tydlighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet för hela RSG. Det ger också en ökad kvalitetssäkring av processerna och uppföljning samt ökad kunskap inom arbetsmiljöområdet. Informationen i Arbetsmiljö- och hälsoguiden kommer fortsatt att byggas på och bevakas för ändringar och uppdateringar inom arbetsmiljöområdet.

Arbetskador och tillbud

Alla arbetskador, tillbud och avvikelser inom arbetsmiljöområdet ska anmälas i ett webbaserat system, Stella. Rapporterade händelser ska riskbedömas, åtgärdas och följas upp kontinuerligt. Arbete har bedrivits under året för att ersätta Stella med RIA (Räddningstjänstens Informationssystem om Arbetsmiljö), ett system från AFA Försäkring och förhoppningen är att systemet är implementerat under 2023. Det totala antalet rapporterade händelser är 169, varav 70 avvikelser, 55 tillbud och 44 arbetskador. Mängden avvikelser har sjunkit (24%) medan arbetskadorna ökat något (10%).

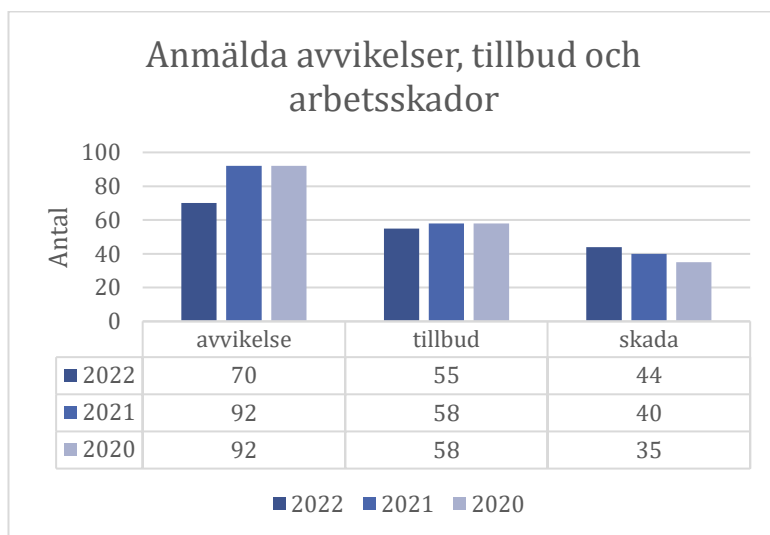


Diagram 1 Anmälda arbetskador, tillbud och avvikelser

4.2.1 Sjukfrånvaro - förebyggande arbete och rehabilitering

Tidiga insatser är en framgångsfaktor när det gäller att förebygga ohälsa, förbättra arbetsförmåga och minska sjukfrånvaro. Med RSG:s rutiner, att fånga tidiga signaler om ohälsa och på en upprepad korttidsfrånvaro så går det att förebygga och sänka sjukfrånvaron genom att tidigt kunna agera med stöd och lämpliga åtgärder. En framgångsfaktor är att rehabiliteringen är riktad och individanpassad och sker i samverkan med Företagshälsövård eller andra aktörer om behov finns.

Den totala sjukfrånvaron för förbundet uppgår till 4,3 procent vilket är en ökning mot föregående års 3,6 procent. Ökningen avser både kort och lång sjukfrånvaro, se diagram 2.

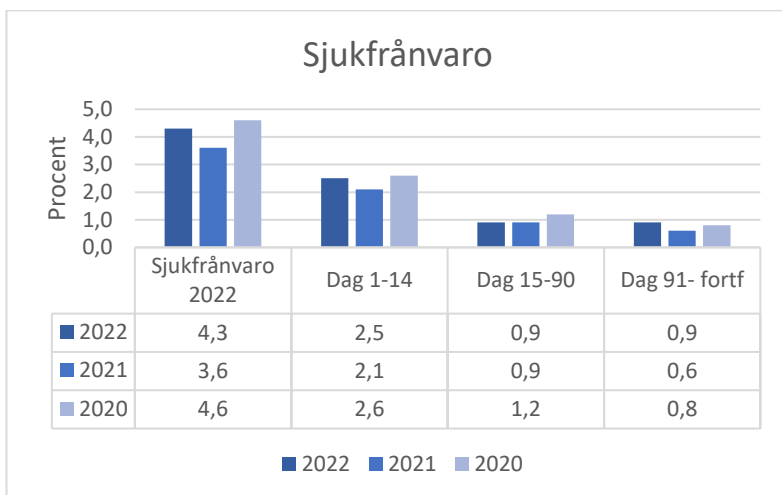


Diagram 2 Sjukfrånvaro totalt samt kort- och långtidsfrånvaro

Vad gäller fördelningen mellan män och kvinnor utgörs den största ökningen av sjukfrånvaron bland förbundets kvinnor, se diagram 3. Dock är kvinnorna till antalet betydligt färre än männen, vilket innebär att även liten förändring får större konsekvenser procentuellt.

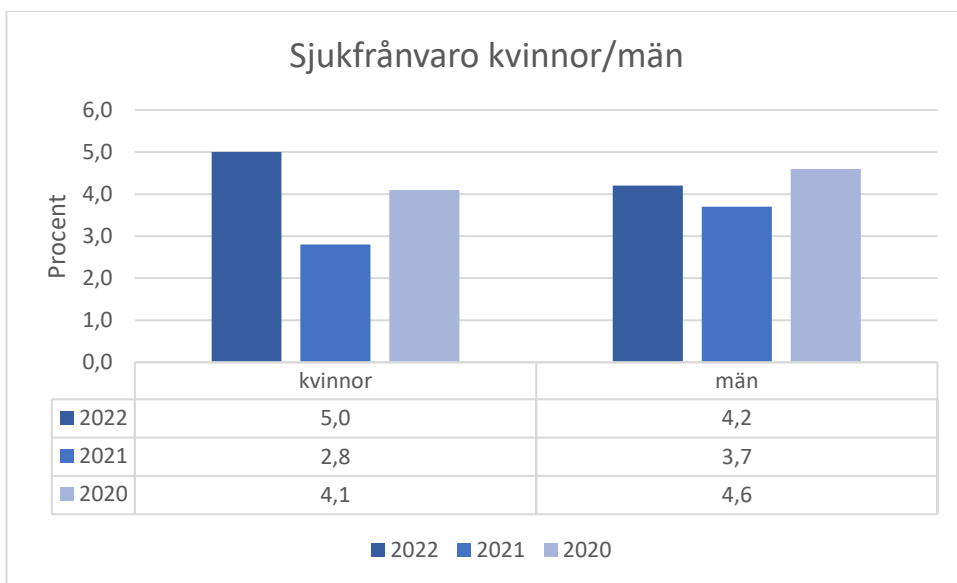


Diagram 3 Sjukfrånvaro fördelat på kvinnor och män

I diagram 4 syns att merparten av sjukfrånvaron i förbundet är kortare än 59 dagar, cirka en tredjedel av sjukfrånvaron är mer än 59 dagar. Genom det valda redovisningssättet uppmärksammas förekomsten av långtidssjukfrånvaro ytterligare, som ett led i det förebyggande arbetet med tidiga insatser.

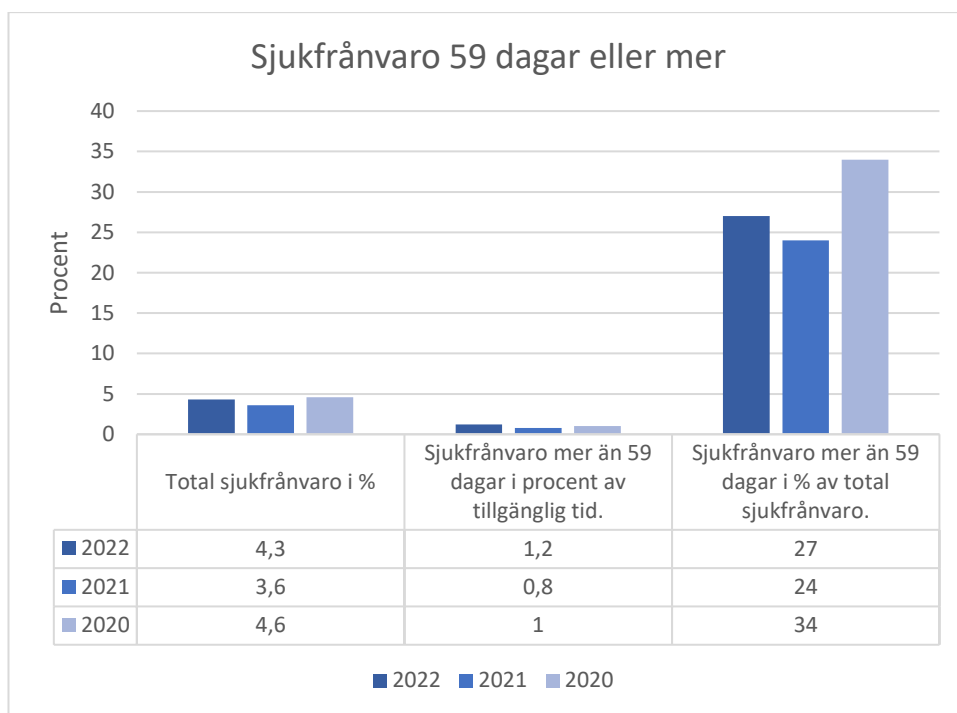


Diagram 4 Sjukfrånvaro totalt och sjukfrånvaro mer än 59 dagar eller mer

Fram till och med mars 2022 genomförde RSG antigen tester relaterade till COVID19. Totalt genomfördes 8 530 tester mellan januari-mars i förbundet varav 61 tester var positiva. Merparten av testerna genomfördes på Insatsavdelningen där det funnits testmöjligheter på alla stationer från april 2021 t.o.m. mars 2022. Att testa alla arbetslag varje pass har hjälpt oss att förhindra smittspridning på arbetsplatsen. Därmed har det underlättat för oss att upprätthålla vår service till medborgarna. Antigen testning har funnits som förutsättning för den operativa personalen men inget som RSG fört statistik kring.

4.3 Samverkan

2022 har varit ett år med mycket samverkan och dialog. Våra fackliga förtroendevalda har varit en viktig part i det stora förändringsarbetet som har bedrivits för att bli ett större Räddningstjänstförbund.

Arbetet med samverkansavtalet har fortsatt med diskussioner och genomlysning.

Utifrån det nya centrala avtalet för RIB-organisationen har ett nytt lokalt avtal samverkats. I ett möte med Brandmännens riksförbund (BRF) i slutet av året fördes diskussioner om hur RSG kan bli bättre och arbete tillsammans med BRF med anledning av de rekryteringssvårigheter som finns och RIB-organisationens medarbetares utmaningar och arbetsmiljö. Där har nu ett gemensamt arbete inletts.

4.4 Lönebildning

RSG strävar mot en lönebild som är konkurrenskraftig och jämställd. RSG är ett stort kommunalförbund med ett samhällsviktigt uppdrag där det ställs höga krav på

prestation av våra medarbetare. Förbundet har konkurrensutsatta grupper och väger in omvärldsbevakningen i arbetet med vår lönestruktur. RSG arbetar utifrån avtalens intentioner som utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad.

Lönebildningsprocessen på RSG genomförs utifrån gällande lagar och avtal inom området och i god samverkan med våra fackliga organisationer. Den årliga löneöversynen 2022 inleddes med en övergripande analys och kartläggning av lönebildningen på RSG som låg till grund för arbetsgivarens prioriteringar. Analysen av lönebildningen bygger dels på det befattnings- och arbetsvärderingssystem (BAS) som används på RSG, dels på omvärldsbevakning, bland annat av räddningstjänstverksamhet i storstadsregionerna. Resultatet visade på att vissa förändringar behövde genomföras avseende den övergripande lönebildningen.

För att säkerställa att RSG betalar lika lön för lika och likvärdiga arbeten genomfördes en lönekartläggning som visade att det inte fanns några osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagens grunder.

Nya chefer fick under hösten 2022 en grundläggande introduktion i lönebildningsprocessen

Löneöversyn 2022 genomfördes i form av dialogmodellen för samtliga medarbetare med undantag av brandmännen där förhandlingsmodellen tillämpades. I samband med löneöversyn för brandmännen påbörjades, i nära samverkan med fackförbundet Kommunal, ett långsiktigt arbete med lönebildningen för denna befattningsgrupp.

Ny lön utbetalades i maj 2022 och utfallet var 1,98%.

4.5 Övriga personalnyckeltal

4.5.1 Personalvolym och personalstruktur

Antalet anställda i förbundet uppgick den 31 december 2022 till totalt 737, (avser alla anställda inklusive timavlönade, medan beredskapsanställda och värn ej ingår), vilket är likvärdig nivå som föregående år då antalet anställda uppgick till 733.

Av totalt anställda är 695 tillsvidareanställda (cirka 94 procent), vilket är något som RSG eftersträvar att erbjuda. Förbundets årsarbetare uppgår till 725, vilket är i stort sett likvärdigt jämfört med föregående års 722 årsarbetare.

Av förbundets månadsanställda är 83 procent män och 17 procent kvinnor, och den procentuella fördelningen har varit relativt konstant de senaste åren. Även bland brandmännen är könsfördelningen i nivå med föregående år fördelat på 97 procent män och 3 procent kvinnor.

Medelåldern för förbundets tillsvidareanställda är 45 år och medelåldern för brandmän heltid är 40 år.

RSG har också ett antal beredskapsanställda (RiB). Under 2022 uppgick antalet beredskapsanställda till 148 personer jmf med 2021 då antalet var 148, vilket är likvärdigt jämfört med föregående år. Dessutom finns 109 personer som är uttagna med tjänsteplikt och anslutna till något av förbundets sju räddningsvärn.

Se även Tabell 5 Personalstatistik i kapitel 2.7 Väsentliga personalförhållanden.

4.5.2 Semesterskuld och övertidsskuld

Semesterskulden till medarbetarna har ökat från 11 807 dagar (2021) till 12 011 dagar (2022). Skulden för inarbetad och ej uttagen övertid har minskat från 10 018 timmar (2021) till 9 977 timmar (2022).

4.5.3 Föräldraledighet

Som ett led i RSG:s jämställdhetsarbete ska förbundet underlätta och bidra till att medarbetare kan kombinera arbetsliv och föräldraskap. RSG har även en riktlinje för att säkerställa att gravida och ammande medarbetare inte utsätts för faktorer eller förhållanden i arbetet som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Syftet är också att underlätta för medarbetare att återgå till full tjänst efter graviditet och föräldraledighet. Riktlinjen har under året uppdaterats.

På RSG arbetar 17 procent kvinnor, och står för 20 procent av all föräldraledighet som togs ut i förbundet 2022. I snitt tar män ut nio dagar på ett år och kvinnor 13 dagar på ett år. Uttaget av föräldraledighet ökar ~~markant~~ under sommarmånaderna.

5. Organisation och verksamhet

5.1 Händelser under året och organisationens utveckling

5.1.1 Genomförda räddningsinsatser

Under 2022 genomförde RSG totalt 7 991 räddningsuppdrag, vilket är ungefär samma antal som 2021, men färre än medelvärdet för de senaste fem åren. Jämfört med medelvärdet syns ett lägre antal uppdrag inom flertalet händelsetyper, bland annat bränder utomhus, trafikolyckor och naturolyckor. Det har dokumenterats fler uppdrag där alla räddningstjänstens resurser återkallats före ankomst till skadeplats.

Antalet bränder i byggnad (antal 706) är färre än både 2021 och medelvärdet. Omkring två av tre byggnadsbränder inträffar i ett bostadshus. Under de senaste åren har antalet bostadsbränder haft en positiv utveckling. Sedan 2018 syns en minskning med över 20 procent och även under 2022 var antalet lägre än föregående år. Det minskande antalet syns i alla RSG:s medlemskommuner.

Under året har fyra personer bekräftats omkomna till följd av brand inom förbundets område, vilket motsvarar medelvärdet för 2018–2022.

Antalet bränder i och omkring skolor, förskolor och fritidsgårdar har minskat de senaste åren men under 2022 har de ökat med cirka 50 procent jämfört med föregående år (2020 och 2021). Under 2022 har räddningstjänsten larmats till 75 bränder varav hälften anges vara avsiktliga. Ökningen syns fram för allt i slutet av året, oktober till december. Detta innebär att brandproblematiken, som är ett känt problem vid terminsavslut och skolstart, har varit ett problem på vissa skolor även under höstterminen.

Antalet räddningsuppdrag i samband med trafikolyckor har minskat med nästan 40 procent sedan 2018. Minskningen kan delvis förklaras av en periodvis lägre trafikintensitet under pandemin, men trenden var nedåtgående redan före 2020 och har även fortsatt minska under 2022. Vid 4 procent av olyckorna har en eller flera personer varit fastklämda alternativt instängda i fordonet och behövt assistans från räddningstjänsten för att ta sig ut.

5.1.2 Extern samverkan

Västra Räddningsregionen

Under slutet av 2022 gick samarbetet mellan räddningstjänsterna i Göteborgsregionen in i en ny fas under ett nytt namn: Västra Räddningsregionen (VRR) när räddningstjänsterna i Herrljunga, Strömstad, Tanum och Sotenäs anslöts. Det fortsatta utvecklingsarbetet under 2022 har främst omfattat att utveckla den gemensamma modellen för förvaltning och utveckling av samarbetet och ett administrativt ramverk för arbetsätt i VRR:s styrande grupper fastställdes i november.

Utbildning av ledningsorganisationens personal har fortsatt, till exempel med träffar för ledningsfunktioner samt uppföljningsaktiviteter efter större händelser. Den gemensamma aktivitetsplanen för året 2022 har i stort fullföljts, med undantag från en något lägre ambitionsnivå avseende medåknings- och medgångsaktiviteter för högre ledningspersonal. Några konkreta nedslag ur aktivitetsplanen är virtuell ledningsutbildning, stabsövning, utbildning i fältstabsarbete samt en större övning av räddningsledningssystemets rutiner för massanrop vid extremt väder (storm/nederbörd).

Arbetet med att skapa gemensamma larmplaner för komplexa händelser och styrdokument för stabsarbete samt vakthavande befäl har fortgått under året.

Under 2021 skrevs avsiktsförklaringar för anslutningar av räddningstjänsten Väst (Varberg och Falkenberg) samt räddningstjänsterna i Hylte, Laholm, Halmstad och Båstad. Även Södra Älvsborgs räddningstjänstförbund (SÄRF) visade inledningsvis intresse. Tillsammans med dessa räddningstjänster startade RSG projektet *En växande räddningsregion i väst (XRR)*, ett arbete som bedrevs ganska intensivt under våren 2022. I juni 2022 meddelade räddningstjänsterna i Halland att de tittade på alternativ då förutsättningarna för deras ledningscentral (HILL) och ekonomin för anslutning till VRR förändrats sedan avsiktsförklaringarna. Slutligt ställningstagande meddelades efter sommaren, avsiktsförklaringarna drogs tillbaka och projektet slutrapporterades till uppdragsgivarna.

Under 2022 startade MSB upp en nationell workshop för utformning av räddningsledningssystem, där VRR deltog och där workshopen som samlar representanter från samtliga samarbeten i Sverige fortsätter med nya tillfällen 2023.

Regional samverkan genom RäddsamVG

Under 2022 har flera utbildningsdagar genomförts, bland annat om miljöpåverkan vid insats, inkluderande räddningstjänst, digitalisering, fortsättningskurs i oljeskadeskydd med fokus saneringsledare och en samverkansdag för miljöhändelse vid vatten. Höstens ledningskonferens hade temat höjd beredskap. En gemensam hjälpsändning till räddningstjänsten i Ukraina har skickats från RäddsamVG. Styrgruppsmöten och beredningsgruppsmöten har genomförts efter fastställd verksamhetsplan.

Förenkla helt enkelt

RSG medverkar tillsammans med andra förvaltningar i Göteborg och övriga kommuner för god service till företag. I detta ingår uppföljning av Nöjd kundindex för ett antal olika delar av verksamheten. För att få ett resultat per kommundel måste antalet svarsärenden per kommun nå upp till ett visst antal för att få en särskild redovisning på ämnesområdet.

Svarsfrekvensen för frågorna kring RSG:s verksamhet uppgår till 57 procent. Det är en bra nivå som ger ett bra underlag för att ta beslut om åtgärder och sätta upp mål.

NKI för Brandskydd uppgår till 85, vilket är en mycket bra nivå. Resultatet visar dessutom på en positiv utveckling över tid (2020: 79).

Högst omdöme ges Bemötande, med ett index på 89. Samtliga serviceområden har ett index mellan 83–89. Hög prestation gällande Kompetens har i nuläget en positiv inverkan på helhetsattityden. Framför allt gäller det kunskapen om ämnesområdet.

Det är särskilt viktigt framöver att söka förbättringar gällande Information och Effektivitet då prestationen inom dessa områden i nuläget har en negativ inverkan på den totala nöjdheten med kommunens myndighetsutövning inom Brandskydd. Störst inverkan har rutinerna kring handläggningen. Sammantaget är det ett mycket gott resultat som RSG kommer att arbeta vidare med att stärka.

5.1.3 Miljö och hållbarhet

Miljöarbetet har under några år lagt stor kraft på kemikalier. Ett omfattande arbete har genomförts när det gäller att ta bort gamla, farliga kemikalier och nu har fokus mer legat på att minimera antalet olika kemikalier som köps in. Utbudet har genom Marknadsplatsen begränsats så att det endast är några få personer som kan köpa in merparten av alla kemiska varor från leverantör. Övriga beställer via förrådet och på så sätt minimeras antalet.

I slutet av 2022 genomfördes en konceptövning för cirka 400 personer på Insatsavdelningen där ämnet var "Tillsatsmedel och miljö". Målet var att fler ska veta hur skum och släckvatten påverkar miljön samt hur det saltbaserade tillsatsmedlet ökar vattnets effekt och därmed minskar mängden släckvatten.

Med 2022 ökade kostnaden för energi, oavsett för uppvärmning, belysning eller som bränsle i fordonen. Under sista halvåret har Fastighetsenheten arbetat med att finna energitjuvar och har vidtagit åtgärder. På Insatsavdelningen har alla stationer fått i uppdrag att se hur de själva kan minimera sin energianvändning, men även att rapportera om något avviker. I det längre perspektivet har utredning påbörjats gällande installation av solceller på flera av stationerna.

Det nationella miljönätverket för räddningstjänster återstartades under 2022 och fokus har legat på sanering av skumtankar från PFAS. Det har visat sig att sanerade tankar riskerar att kontaminera även efter sanering. På Frölunda och Lundby finns två bilar kvar med sanerade tankar och dessa ska provtas med avseende på PFAS-innehåll. Även släckvattenfrågan behandlades på miljönätverket och flera utredningar gällande vägledning i frågan pågår nationellt.

5.1.4 Säkerhet och krisberedskap

Ryssland fortsatte under vintern sin aggression mot Ukraina och invaderade landet den 24 februari. RSG prioriterade därför under våren sitt kontinuitetsarbete på avdelningar och enheter i syfte att åstadkomma en mer robust krisberedskap. En förbundsövergripande grupp har skapats för att kunna driva på detta arbete. En hel mängd statliga utredningar har startat och redovisat sina uppdrag, vilket får betydelse för räddningstjänsten. RSG har deltagit i flera beredningar initierade av MSB för att uppskatta behovet av statlig finansiering.

5.1.5 Utbildnings- och övningsanläggningen Färjenäs

Utvecklingsarbetet av övningsområdena Färjenäs, Karholmen och Tollestorp har fortsatt under 2022 med syfte att kunna erbjuda utbildnings- och övningsmöjligheter till ett större antal elever. Det interna behovet är stort och övningsplatserna behöver

fortsätta utvecklas för att tillmötesgå behoven samt möta det externa behovet som växer, inte minst i samverkan med andra räddningstjänster och myndigheter.

Behovet av utbildnings- och övningsverksamhet är mycket omfattande inom räddningstjänsten. Inom förbundets medlemskommuner finns och planeras för nya samhällsstrukturer i form av höga och komplexa byggnationer och infrastrukturprojekt, exempelvis tunnlar. Utvecklingen av tekniken för energilagring och solenergi samt ökade risker för våld och terrorhot kräver nya kunskaper och behov av att kunna utbilda och öva ytterligare moment. Räddningstjänst vid höjd beredskap, i samband med krisledning och i situationer med pågående dödligt våld och terror innebär att ytterligare kunskaper och färdigheter behöver adderas till räddningstjänstens verksamhet. För att möta krav och förväntningar behöver förbundet upprätthålla befintliga och utveckla nya kompetenser, och för att säkerställa att så sker för framtiden, genomförs nu ett flerårigt projekt med syfte att utveckla RSG:s framtida övnings- och utbildningsanläggning.

5.1.6 Underhåll av lokaler och översyn av RSG:s hyresförhållanden

En ständigt aktuell fråga avser lokaler och hyresförhållanden. Frågan gäller både lokaler och optimal funktionalitet för verksamheten och även de hyresförhållanden som råder mellan RSG och medlemskommunerna.

Förbundet hyr samtliga brandstationer och andra lokaler av medlemskommunerna, förutom utbildnings- och övningsanläggningen Färjenäs som ägs av förbundet. RSG föredrar att vara hyresgäst och har ingen önskan om att äga några fastigheter.

Lokalerna utgörs till största delen av respektive kommuns ursprungliga brandstationer och förutom att den geografiska placeringen på sikt kan förändras för att hålla en optimal beredskap, behöver vissa förhyrda lokaler som ägs av Göteborgs Stad anpassas och renoveras. Detta gäller i nuläget främst fastigheterna i Lundby, Kålltorp och Gårda där RSG tillsammans med Göteborgs Stad utreder vilka olika möjligheter som finns för att RSG ska erhålla funktionella verksamhetslokaler. Som en konsekvens av att förbundet utökas till nio kommuner, utökas lokalfrågorna ytterligare med bland annat nybyggnation av brandstation i Lilla Edet.

I Kungsbacka planerar kommunen för en ny brandstation och RSG har inkommit med synpunkter på kommunens förslag till placering av den nya stationen.

Hyresavtalen bygger på självkostnadsfinansiering och det är nödvändigt att tillsammans med kommunerna tydliggöra förbundets och kommunernas finansiering av lokaler och underhållsansvar, samt möjligen förändra hyresavtalens konstruktion. En översyn av samtliga hyresavtal med medlemskommunerna är både omfattande och komplicerad. Detta beaktas även i införlivandet av de tre tillkommande kommunerna och de hyresavtal som medföljer.

RSG hyr lokalerna på Gårda av det kommunala bolaget Higab och omfattar två hyresavtal. Det ena avtalet som framför allt omfattar den lokal som tidigare hyrdes ut av RSG till SOS Alarm AB, sades upp för villkorsändring. En god dialog mellan parterna pågår och båda avtalen har numera samma löptid

Samarbetsavtal med SOS Alarm

Samverkansavtalet med SOS Alarm avseende räddningsintervjuer gäller för RSG:s arbete och samarbete inom hela Västra Räddningsregionen och inkluderar även utförliga bilagor om tekniska åtaganden, sekretessbehandling, gemensamt utvecklings-

och kvalitetsarbete samt de ansvarsregler som följer av den nya dataskyddsförordningen. Avtalet löpte ut den 31 december 2021, men förlängdes under 2022 och är nu under omförhandling.

5.2 Verksamhet: Förebyggande och förberedande

5.2.1 Information och utbildning

En viktig faktor för att höja skyddet mot olyckor är att öka och stärka den enskildes kunskaper, beteende och medvetenhet om olyckor och olycksrisker. RSG har därför fortsatt att prioritera utveckling och förbättring av information och utbildning till enskilda och särskilt utsatta riskgrupper.

Utbildning och information sker både allmänt och målgruppsanpassat. En stor del av utbildning sker dels genom förbundets brandmän, som bland annat utbildar skolungdomar på plats vid förbundets brandstationer eller digitalt, dels via Sektionen för utbildning och övning.

Styrkornas arbete för information och utbildning

Förutsättningarna ser olika ut inom förbundets geografiska område och den uttryckande personalen strävar efter att de förebyggande insatserna görs i de områden där de bedöms ha störst effekt. Majoriteten av tillfällena genomförs förebyggande, men vissa uppföljande aktiviteter sker också till följd av en händelse som inträffat. Det kan vara efter en brand eller när det finns ett behov, som till exempel vid oroligheter i skolor. I övrigt förmedlar styrkorna brandskyddsinformation även vid bokade informationsmöten eller vid spontana möten med allmänheten.

Den utåtriktade verksamheten har i stor utsträckning begränsats av den pågående pandemin och styrkorna har inte kunnat genomföra flera både planerade och icke planerade förebyggande aktiviteter. Totalt har styrkorna mött invånarna i medlemskommunerna vid 600 tillfällen. Stationernas utbildningstillfällen mot skolelever i årkurs 5 inom konceptet *Du behövs!* redovisas under 5.1.4 Sociala risker och avsiktliga händelser. Målet om 1 200 informationstillfällen har inte kunnat uppnås.

På grund av risken att bidra till smittspridningen i samhället har brandstationerna inte heller i år kunnat genomföra Öppet hus-dagar under sportlovet, eller göra spontanbesök i verksamheter eller planerade studiebesök för att sprida kunskap om brandskydd. Under hösten 2022 har arbetet med att återgå till normala rutiner för de operativa styrkorna efter pandemins försiktighetsåtgärder skett på samtliga brandstationer. Det innebär att stationerna återgår till förebyggande/förberedande verksamhet inom stationsområdena med information och verksamhetsbesök från räddningstjänsten till allmänheten.

Extern utbildning vid Sektionen för utbildning och övning

Kommunkonceptet är ett utbildningspaket, som RSG erbjuder ägarkommunernas medarbetare. Konceptet täcker in områden både inom LSO och inom LBE, bland annat lagstiftning, systematiskt brandskyddsarbete, anläggningsskötare, förebyggande brandskydd, riskhantering och utrymning samt hantering av brandfarlig vara. RSG hade som mål för 2022 att nå 10 000 kommunala medarbetare med riktade förebyggande utbildningsinsatser enligt detta koncept. Under perioden har drygt 13 500 personer utbildats inom Kommunkonceptet. Efterfrågan på utbildningarna har varit hög och ytterligare tre instruktörer har anställts.

Under 2022 fortsatte arbetet med att utveckla samarbetet med ägarkommunerna. Arbetet med effektivisering av digitala bokningar har fortsatt. Repetitionsmaterial av utbildningar är framtaget och kan nås via hemsida.

Efter varje utbildning genomförs en utvärdering. Angående en helhetsbedömning av utbildningen svarar fler än 96 procent av deltagarna att utbildningen var "Bra" eller "Mycket bra".

5.2.2 Rådgivning, vägledning och stöd

RSG erbjuder både myndigheter, företag och enskilda personer information, råd och stöd i frågor om brandskydd och riskhänsyn samt svarar på allmänhetens frågor inom RSG:s kompetensområde.

I den tidiga samhällsbyggnadsprocessen medverkar RSG till ett stabilt och robust samhälle genom att bevaka och svara på frågor gällande bland annat översiktsplaner, detaljplaner, bygglov, miljökonsekvensbeskrivningar och släckvattenutredningar. RSG är också i samverkan med andra myndigheter en aktör i evenemangsplanering, både före och under evenemanget.

RSG:s handläggare är sakkunniga inom sina respektive expertområden. Några ämnesområden har en utvald grupp eller handläggare, som ansvarar för fördjupad kunskapsinhämtning samt kvalitetssäkring inom dessa områden.

5.2.3 Tillsyn

Den 2022-07-01 utkom MSB med nya föreskrifter; MSBFS 2021:8 föreskrifter och allmänna råd om hur kommunen ska planera och utföra sin tillsyn enligt LSO. RSG har under 2022 ställt om sitt tillsynsarbete för att harmonisera med dessa föreskrifter. RSG utövar tillsyn enligt lagen om skydd mot olyckor (LSO) samt lagen om brandfarliga och explosiva varor (LBE), det vill säga kontroll av att dessa lagar med förordningar efterlevs.

För att effektivisera och minska ställtiderna för tillsynsförrättarna så prövade RSG under 2021 att specialisera tillsynsförrättarnas arbete mellan LBE- och LSO-lagstiftningen. Ett ökat fokus hos medarbetaren på endast en typ av tillsyn visade sig underlätta i arbetet och i att hålla sig uppdaterad med gällande lag och föreskrifter.

Tillsyn enligt LBE

Tillsyn enligt LBE är i första hand en kontroll av att hanteringen av brandfarliga och explosiva varor sker enligt gällande lag och föreskrift. Fokusområden för tillsyn LBE har under 2022 varit industri, verkstad, lager samt verksamheter som saknar tillstånd. Under 2022 planerades för att genomföra 120 tillsyner och det genomfördes 89. Brister uppmärksammades i 66 procent av tillsynerna, men enbart *ett* beslut om föreläggande behövde fattas. Övriga brister åtgärdades inom kommuniseringstiden. Den främsta anledningen till den lägre uppfyllnadsgraden är att omställning och anpassning till den skärpta LBE-lagstiftningen som påverkade under det första kvartalet. Det minskade antalet tillsyner enligt LBE påvisade delvis även en resursbrist då tillsynshandläggarna för LBE tillika är tillståndshandläggare LBE. Tillsynsmålet är inför 2023 höjt från 120 till 170 tillsyner, då enheten har utökats med 2 handläggare.

Tillsyn enligt LSO

Utgångspunkten i tillsynsverksamheten enligt LSO är att genom tillsynsverktyget höja nivån på brandskyddet, där brister i brandskyddsnivån påvisas. Tillsyn enligt LSO är i

första hand en kontroll av det systematiska brandskyddsarbete som ägare och nyttjanderättshavare bedriver.

Under 2022 påbörjades 177 tillsyner av de 270 planerade. Beslut fattades om 35 förelägganden och sju förbud. Antalet reaktiva tillsyner som startades var 19. Anledningen till att målet inte nåddes var framför allt underbemanning. Under hösten har tre personer rekryterats och introducerats och dessa börjar göra egna tillsyner under våren 2023.

Fem tillsyner av farlig verksamhet enligt LSO 2:4 genomfördes under 2022. Under 2022 har arbetsbelastning, vakanser samt sjukdom förhindrat fler tillsyner av de sex till åtta som var planerade.

MSB tog under 2021 över tillsynsansvaret enligt LSO av landets räddningstjänster från Länsstyrelserna. MSB har bland annat uppmärksammat att RSG, i förhållande till sin storlek, genomför relativt få tillsyner enligt LSO. Under 2023 kommer RSG att vidta ett antal åtgärder för att försöka öka tillsynstakten enligt både LSO och LBE, som en fortsättning på det arbete som utfördes under 2022. Inför 2023 är tillsynsmålet höjt från 270 till 460 tillsyner.

Myndighetsgemensamma insatser (MGI)

Göteborgs stad håller inom ramen för projektet "Osund konkurrens" ihop ett antal insatser med flera samverkande myndigheter, varav RSG är en. Syftet är att försvåra för de verksamheter som på illegal väg skaffar sig konkurrensfördelar. Vid uppmärksammade brister som kan kopplas till LSO och LBE startas en reaktiv tillsyn. Under 2022 startade RSG 19 reaktiva tillsyner, varav huvudparten av dessa var i samband med myndighetsgemensamma insatser.

5.2.4 Tillstånd för hantering av brandfarliga och explosiva varor

RSG är medlemskommunernas tillsynsmyndighet, såväl som tillståndsmyndighet enligt LBE. Under 2022 var antalet inkomna tillståndsansökningar högre än föregående år. En årlig stigande trend sedan 2018 kan noteras, detta som ett resultat av att enheten mer aktivt har påmint tillståndslösa verksamheter. Under året inkom 317 nya tillståndsansökningar och samtliga behandlades inom den föreskrivna handläggningstiden. Beslut om utfärdande av tillstånd fattades i 326 av fallen, då det fanns en viss eftersläpning från föregående år. RSG har kunnat konstatera att det finns en större mängd tillståndslösa verksamheter inom förbundet. RSG har påbörjat ett arbete med att påminna samt att starta tillsyner mot dessa verksamheter, vilket fortgår även under 2023. Antalet giltiga tillstånd vid 2022 års utgång var cirka 1 500.

5.2.5 Samverkan

Förbundet besvarar årligen ett stort antal remisser rörande samhällsplanering, plan- och byggprocesser, miljöremisser avseende släckvattenutredningar, säkerhetsrapporter för Sevesoverksamheter samt remisser angående offentliga tillställningar, pyroteknik och serveringstillstånd. De remisser som RSG utifrån sakkunskap har besvarat kommer bland annat från Polismyndigheten. Dessa gäller exempelvis tillstånd för offentlig tillställning, allmän sammankomst samt pyroteknik. Övriga remisser kommer från kommunerna avseende serveringstillstånd för alkohol och alkohollagstiftningen. Därutöver hanterar RSG planärenden och bygglov enligt plan- och bygglag (PBL). RSG medverkar i medlemskommunernas samhällsplanering. Samverkan sker med bygglovsfunktionerna i medlemskommunerna, brandkonsulter, byggherrar och andra aktörer i frågor och beslut kring brand och risk. RSG svarar som

egen myndighet på remisser i planprocessen och är sakkunnig åt bygglovfunktioner i byggprocessen när det gäller byggregler.

RSG svarar på inkomna PBL-remisser inom överenskommen svarstiden. Under året har RSG besvarat cirka 120 remisser enligt Alkohollagstiftningen och cirka 400 enligt Ordningsslagen. Vidare har RSG hanterat fyra remisser enligt Sevesolagstiftningen, enligt Miljöbalken samt 610 enligt Plan- och bygglagen.

5.2.6 Brandskyddskontroll och sotning

Enligt LSO 3 kap 4 § ansvarar kommunen för att sotning/rengöring av eldstäder, rökkanaler och vissa imkanaler. Detta utförs av RSG upphandlade sotningsleverantörer. Kommunen ansvarar också för brandskyddskontroll som RSG utför med egen personal. Frister och omfattning regleras i MSBFS 2014:6 (föreskrift från MSB). Dessa åtaganden fullgör RSG för medlemskommunerna.

Inom RSG:s område finns cirka 87 600 rensningspliktiga objekt med olika intervaller/frister för sotning och brandskyddskontroll. Under perioden har det utförts cirka 14 800 brandskyddskontroller varav cirka 700 kontroller medförde beslut om föreläggande och/eller förbud. RSG har fattat beslut om egen sotning i 38 fall och beslut om annan utförare var närmare 1 662 till antalet.

RSG har genomfört cirka 20 räddningsinsatser, där eldstad eller rökkanal/imkanal varit involverad i händelsen på något sätt.

5.2.7 Förmåga och kompetens, förebyggande och operativ personal

Kompetens inom det förebyggande

Arbetsmetodik och verksamhetssystem utvecklas i takt med behovet att säkerställa och underlätta den rättssäkra ärendeprocessen. Arbetsätt som bygger på olika former av kompetensgrupper och expertgrupper inom specifika ämnesområden fortsätter att utvecklas. Att beskriva och utveckla förmågan är en del av avdelningens löpande utvecklingsarbete och arbetet med att tydliggöra kompetenskrav och kunskapsnivå för olika tjänster har fortsatt. Kontinuerlig utveckling av medarbetare har skett genom deltagande i kurser, MSB:s utbildningsprogram och på övriga för verksamheten relevanta utbildningar i den mån det har varit möjligt med anledning av pandemin. Inom området brandskyddskontroll genomförs återkommande utbildning avseende höghöjdsarbetet.

Kompetens inom det operativa

Förmågeutveckling leds sedan 2021 av beredningsgrupperna "Enhets-, special- och nationell avtalsförmåga" samt "Förbunds-förmågor" och "Ledningsförmåga" som alla är underordnade den förbundsövergripande tvärgruppen "Förmåga inom RSG". Målsättningen är att det ska öka möjligheten att bedriva en effektiv förmågeutveckling samt underlätta förståelse, struktur och delaktighet i arbetsprocessen. Under 2022 har det arbetats med formerna för arbetet inom respektive beredningsgrupp samt processerna mellan samtliga beredningsgrupper.

Styrdokumentet för respektive förmåga är en standardisering för den förmåga som en uttryckande enhet förväntas ha. Förmågebeskrivningarna beskriver enheternas samlade förmåga att tillämpa metoder och taktiskt kunnande för att genomföra effektiva räddningsinsatser. Till respektive förmåga är förmågegrupper kopplade. Förmågegruppens uppdrag är främst översyn, uppdatering och framtagande av arbetsmetodik och utbildning för den operativa verksamheten. I vissa fall utförs

praktiska prov av materiel. I övrigt fungerar grupperna som referensgrupper för löpande frågor inom respektive sakområde. RSG:s förmågegrupper arbetar med förbundsövergripande operativa frågor som berör flera avdelningar.

Under 2022 har bland annat nya interna riktlinjer framtagits avseende underjordiska parkeringsgarage, räddningsinsats vid brand, åtgärder vid soteld samt för räddningsinsats i brandfarlig vätska och gas. Även ny metodik för effektiv slangutläggning har framtagits samt revidering av intern riktlinje för ytlivräddning samt insatser mot Litium-Jon batterier genomförts.

Under Förbundsformågegruppen har det bildats undergrupper för avsiktliga händelser, farlig verksamhet, brandvatten, släckvatten samt komplex byggnation. Samtliga grupper är nu aktiva och producerar enligt plan med bland annat utbildningsmaterial för avsiktliga händelser, brandvattenplaner med kommunerna samt hantering av MSB:s släckvattenremiss.

En stor del av arbetstiden för den operativa personalen är avsatt till utbildnings- och övningsinsatser. För att kunna hantera arbetsuppgifterna som man kan ställas inför i en utryckningssituation finns specifika mål, det vill säga en rad utvalda aktiviteter som ska genomföras under året. Målen grundar sig till stor del på krav som ställs i arbetsmiljölagstiftningen, föreskrifter och lokala instruktioner. Sammanställningen visar på viss eftersläpning i godkända övningsaktiviteter bland de olika arbetslagen. Av de styrande övningarna är drygt 45 procent dokumenterade som genomförda och godkända för RiB-personalen. För heltiden är motsvarande siffra drygt 70 procent. Noteras kan att det kan förekomma viss underrapportering i antalet genomförda övningar, det vill säga att övningen är genomförd, men ej dokumenterad. Det pågår ett ständigt arbete med att säkerställa och förbättra rapporteringen av arbetslagens övningsinsatser.

Operativ utbildning och övning vid Sektionen för utbildning och övning

Under året har Sektionen för utbildning och övning genomfört interna övningar och utbildningar enligt fastslagen plan. Dessa övningar planerades med utgångspunkt från de beslutade förmågebeskrivningarna i Enheternas förmåga. Utbildningsplanen innefattade bland annat årets täckstyrkedagar, enhetsövningar, introduktionsutbildningar, fortbildningar, trafikutbildningar samt konceptövningar. Introduktioner för brandmän och befäl har genomförts enligt plan. På övningsområdena Färjenäs, Karholmen och Tollestorp pågår ett utvecklingsarbete, som fortsätter under 2023 med syfte att kunna erbjuda utbildnings- och övningsmöjligheter till ett större antal elever. Övningsplatserna behöver utvecklas för att möta både de interna behoven och de externa, som växer inte minst i samverkan med andra räddningstjänster och myndigheter.

Konceptövningar är obligatoriska och innebär ett snabbt genomförande för samtlig personal och därmed snabbare effekt och kvalitetssäkring. Under våren genomfördes en konceptövning inom området utvärdering av insats, After Action Review AAR. Detta sker i samverkan med Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) för att stärka förmågan inom lärande av händelser.

Under 2022 har varje skifteslag haft stationstäkningsdagar då de varit inbokade på övningsanläggningen Färjenäs för övningar. Dessa har haft fokus på komplexa insatser med inslag av varm rökdykning och utgångspunkt från den nya rökdykarinstruktionen, taksäkring. Konceptet för RSG:s övningsverksamhet samt RSG:s utbildningsprocess har

fortsatt utvecklats och anpassas vid behov till MSB:s grundutbildningar samt befälsutbildningar.

Utbildning för operativa ledningsfunktioner

Förbundets befäl fortbildas kontinuerligt i operativ ledning både i gemensamma forum och individuellt. Under 2022 har en omgång styrkeledarträffar genomförts där förbundets styrkeledare möter insatsledare, regionala insatsledare, vakthavande befäl, och personal från larm- och ledningscentralen för gemensam utbildning och dialog. För de högre ledningsfunktionerna (larm och ledningsbefäl, insatsledare, regionala insatsledare, vakthavande befäl samt vakthavande räddningschef) har under året genomförts sex så kallade Mötesplats Ledning (MPL). Styrkeledarträffar och MPL är samlade forum för att sprida information, utbildning och lärande efter insatser. Träffarna har genomförts både fysiskt samt med möjlighet till medverkan digitalt. Två av MPL-träffarna genomfördes tillsammans med befäl från hela Västra räddningsregionen, VRR.

Forumerna kompletteras med funktionsvisa träffar samt några ledningsutvecklingsdagar under året. RSG strävar efter att skapa en röd tråd mellan dessa forum samt till pågående projekt och planerade konceptövningar.

VRR-dagar med digital ledningsträning genomfördes under våren med deltagare från hela Västra räddningsregionen. Vidare genomfördes tre ledningsträningssessioner för insatsledare mellan RSG och Bohus räddningstjänstförbund i syfte att träna ledning ur perspektiven arbetsmiljö och effektiva räddningsinsatser.

Enhetligt ledningssystem för kommunal räddningstjänst (ELS) har under året fortsatt sin implementering in i verksamheten.

Alternativ ledningsplats för övergripande ledning

Ledningssystemet bör enligt föreskrift vara ordnat så att den övergripande ledningen skyndsamt kan bedrivas från en alternativ ledningsplats om den primära ledningsplatsen inte kan användas. RSG har en sådan alternativ ledningsplats.

För att en övergång ska kunna ske utan avbrott i förmågan att hantera inkommande samtal och larma ut rätt resurser finns även ett samarbete med annan storstads ledningscentral som direkt kan ta över eller stötta i dessa moment. Samarbetet är nu en naturlig del av verksamheten där det genom regelbunden drift skapats trygghet och kända rutiner inom organisationerna. Ledningscentralernas samlade kapacitet och förmåga till en robust larm- och ledningsverksamhet har genom samarbetet ökat i en allt komplexare samhällsbild. Målbilden är att skapa ett tryggare samhälle och säkerställa att kommuninvånaren inom respektive upptagningsområde alltid kan få den service som kommunal räddningstjänst har i sitt uppdrag.

Under året har det genomförts fyra utrymningsövningar av ledningscentralen och övergång till alternativ ledningsplats har övats. Övning har också genomförts gällande samverkan och stöd av larm och ledning till annan räddningsregion utanför Västra räddningsregionen.

5.2.8 Räddningsplanering

Styrkorna genomför kontinuerligt objektsorienteringar. Detta innebär förberedelse för insats genom att öka sin kännedom och vara väl förtrogen med objekten på det egna distriktet. Det handlar framför allt om adresskännedom, framkomlighet och kontroll av

byggnader. Under perioden genomfördes 1 600 objektsorienteringar inom utryckningsområdet. RSG har idag närmare 1 700 insatsplaner/insatskort och uppdatering av dessa har skett enligt plan. Evenemangen kom 2022 i gång igen efter pandemin, vilket bland annat innebar 14 utsålda Ullevikonsorter.

5.3 Verksamhet: Genomföra och följa upp

5.3.1 Insatstider

Optimeringsprinciper för placering av operativa resurser är framtagna och beslutade i RSG:s handlingsprogram enligt LSO 2020–2023. Resultat av målsättning för responstider redovisas i bilaga 1, Statistik över genomförda räddningsuppdrag 2022.

5.3.2 Automatiska brandlarm

Under 2022 gjorde RSG totalt 3 053 utryckningar i samband med automatiska brand- och sprinklerlarm. Av dessa bedömdes 2 893 vara obefogade vilket motsvarar 94,8 procent. Pandemins inverkan på det totala antalet automatiska brandlarm verkar vara över och dessa har nu återgått till samma nivåer som tidigare.

För att säkra en konsekvent hantering av automatiska brandlarm är en uppdaterad processbeskrivning för brandlarmsutredning framtagen, vilken tar stöd i gällande förordningar, lagar och regelverk. Till följd av de uppdaterade kriterierna, utifrån gällande regelverk, bedöms nu fler automatiska larm vara obefogade.

För 2022 fanns en ambition att genomföra möten och platsbesök gentemot kommunala och privata anläggningsägare, där problematik med obefogade automatiska brandlarm är återkommande. På grund av ett förändrat personalläge kunde detta inte ske som planerat. Inför 2023 återupptas denna ambition och möten kommer att genomföras med de kunder vars anläggningar orsakat flest obefogade utryckningar under 2022.

5.3.3 Efter räddningsinsats

Alla räddningsuppdrag dokumenteras i händelserapporter av befälen. Avvikelse och förbättringsförslag noteras i en så kallad utvärderingsflik till händelserapporten. Utvärderingsflikarna analyseras och eventuella åtgärder vidtas. Syftet med arbetet är att nyttja erfarenheter från räddningsuppdrag till lärande och förbättringar.

För mer information om olycksutredning och analys, se bilaga 1, Statistik över genomförda räddningsuppdrag 2022.

5.4 Verksamhet: Strategiska områden

5.4.1 Sociala risker och avsiktliga händelser

Risken för avsiktliga händelser och anlagda bränder ökar i samhällen med hög grad av segregation, ojämlika livsvillkor, kriminalitet och socialt utanförskap och har en hög potential att övergå i akuta sociala oroligheter som kan påverka räddningsinsatser.

Genom att aktivt arbeta utåtriktat med det sociala brandförebyggande arbetet och tillitsskapande aktiviteter verkar RSG för att bidra till ett både brandsäkrare och socialt mer hållbart samhälle.

Socialt brandförebyggande arbete för minskning av anlagda bränder i skola

Antalet bränder i och omkring skolor, förskolor och fritidsgårdar har minskat de senaste åren men under 2022 har de ökat med nästan 50 procent jämfört med föregående år. Under 2022 har räddningstjänsten larmats till 75 bränder varav hälften anges vara avsiktliga. Som tidigare år står Göteborgs stad för 68 procent av

bränderna i förbundet. De perioder som flest bränder har inträffat under våren i mars och juni. Under hösten har det under alla månader inträffat fler bränder än tidigare år. Detta innebär att brandproblematiken, som är ett känt problem vid terminsavslut och skolstart, nu även är ett problem på vissa skolor framför allt på höstterminen. Anlagda bränder i skolor är ett komplext samhällsproblem som följer samhällsutvecklingen i stort och analysen på övergripande nivå är att oron i samhället har ökat till följd av krig i omvärlden, ökat våld i samhället, polariserad politisk debatt och ekonomisk kris. Detta påverkar framför allt ungdomar och anlagda bränder är ett uttrycksmedel för negativa känslor och psykiskt mående. I kombination med att RSG:s socialt brandförebyggande arbete under pandemin minskat kan anlagda bränder ökat.

Inom den årliga utbildningen Du behövs! ger förbundet alla elever i årskurs 5 en lektion i förebyggande brandskydd och kunskap om räddningstjänstens uppdrag och förutsättningar. De utbildas till så kallade vardagsbrandmän. Målet med Du Behövs! är att förhindra och begränsa antalet anlagda bränder och olyckor i och runt skolor samt att öka elevernas kunskap om att agera på rätt sätt vid brand och att förebygga.

År 2022 har 223 klasser av de 467 klasserna inom förbundet genomfört en pandemianpassad, digital Du Behövs-lektion. Det innebär att klasserna ser en inspelad film och sedan får möjlighet att möta brandmännen via länk och ställa frågor. I år har RSG nått 48 procent av alla klasser. Det är en avsevärd minskning av antalet bokningar, vilket RSG följt upp med en enkät. Resultatet vägleder RSG i beslut om hur Du Behövs! ska genomföras kommande år. Framför allt är det i de så kallade utvecklingsområdena inom Göteborgs stad, Nordost och Hisingen, som utmärker sig genom lågt deltagande.

Konsekvenslektion är en riktad insats som erbjuds brandutsatta skolor och räddningstjänsten strävar efter att besöka skolan och berörda klasser så fort som möjligt efter händelsen. I samverkan med andra genomför RSG också stödjande och reflekterande konsekvensamtal med barn och ungdomar som anlagt brand. Under året har 13 konsekvenslektioner och ett konsekvensamtal genomförts. Det låga antalet lektioner är ett resultat av rådande pandemirestriktioner under våren 2022.

Samverkansprojekt för trygghet och tillitsskapande aktiviteter

RSG samverkar i flera sammanhang med övriga samhällsaktörer såsom polis, stadsdelsförvaltningar och fastighetsägare genom deltagande i diverse aktiviteter som riktar sig till medborgare. De flesta stationer är representerade i kommunala samverkansforum och har veckovisa kontakter med polis för att skapa lokala lägesbilder för social oro. Några stationer har som mål att utöka sin samverkan, främst i de centrala delarna av Göteborg och på Hisingen. Varje vecka hålls telefonkonferens med företrädare från RSG, alla stadsdelar inom Göteborgs Stad, Mölndals stad och Partille kommun samt utvalda förvaltningar inom Göteborgs stad och polisen.

Människan bakom uniformen (MBU) är en utbildning riktad till 15–20-åringar om räddningstjänstens uppdrag, förebyggande brandkunskap och fysiska övningar, där ungdomar lär känna människor från olika uniformsyrken och vice versa. Under 2022 har fem MBU-kurser genomförts på Hisingen och Nordost i Göteborg samt startats upp i Lerums kommun.

Genom metoden PAR som står för Polis, Ambulans och Räddningstjänst stärker blåljusorganisationerna tillsammans relationen med ungdomar. Genom dialog och interaktiva övningar ges möjlighet att samtala med ungdomarna, där deras funderingar kring de lokala resursernas arbete framkommer och besvaras för att skapa en ömsesidig förståelse och respekt. Skolor på Hisingen. Syftet är att stärka relationen

med ungdomar och stärka deras positiva utveckling utifrån värdeorden trygghet, säkerhet och omtanke. Lundby brandstation bjöd in alla ungdomar i årskurs 8 från Jättestensskolan, Sjumilaskolan, Ryaskolan, Santosskolan, Brunnsboskolan, Glöstorpskolan, Svartedalsskolan, Toleredsskolan och Skälltorpskolan. Ungdomarna och pedagogerna hämtas vid skolan av Västtrafik. Dagen avslutas med återsamling för gemensam avfärd till ungdomarnas skola, för att äta lunch. Då deltar även det uttryckande laget på Lundby brandstation.

Donsö RiB startade upp en ungdomsbrandkår under 2022 efter att RiB har haft en rad larm och händelser. Ungdomar hade anlagt bränder i terräng på Donsö utan att förstå konsekvenserna. Donsö RiB har även identifierat att det finns flera ungdomar som är mycket intresserade av brandmannayrket och vill ge dem en möjlighet att utveckla brandsäkra attityder. Ungdomarna kan även vara ett tillskott i resursförstärkningsfasen vid en större terrängbrand. Femton ungdomar är utvalda och de träffas en gång i månaden sedan starten hösten 2022.

5.4.2 Brandskydd i bostad

Brandskydd i bostad är ett av RSG:s prioriterade områden och arbetet bedrivs utefter RSG:s strategi för bostadsbränder samt MSB:s nationella strategi. Strategierna bygger på statistik, forskning och erfarenheter samt ligger till grund för bland annat metodval och prioriteringar. Insatserna består exempelvis av tillsyner av flerbostadshus, aktiviteter för att stärka brandskyddet för särskilt riskutsatta individer samt brandinformation till prioriterade målgrupper exempelvis seniorer och personer med utländsk bakgrund. RSG:s arbete med brandskydd i bostad är förbundsövergripande och har många olika verktyg att arbeta med på flera olika nivåer. Genom att kartlägga vanligt förekommande brandorsaker, drabbade målgrupper och utsatta områden är det möjligt att låta behovet styra vilka olika åtgärder som tillsammans bedöms ge rätt effekt.

Myndighetsavdelningen och Insatsavdelningen har informerat allmänheten om brandskydd i bostad vid 60 tillfällen och träffat 920 personer, varav 420 var seniorer. RSG har arbetat aktivt med att informera via sociala medier och webb.

Ett samarbete med SFI-skolorna i medlemskommunerna, vilket pausades under pandemin, har återupptagits under hösten. Lärarna informeras och får ta del av ett material om brandsäkerhet i hemmet, vilket de sedan kan använda i sin språkundervisning. Skolor inom RSG har eller kommer att kontaktas under 2022/2023.

Datainsamlingen, som RSG bidragit med till MSB-projektet Lärande från bostadsbränder, är avslutad. Resultatet av forskningsprojektet presenterades av MSB under våren.

Forskningsprojektet "Pilotstudie – Kostnader för egendomsskador orsakade av bostadsbränder" är avslutat. Detta Brandforskprojekt bedrevs av Lunds Tekniska Högskola, RSG och Brandskyddsföreningen Väst. Ett resultatseminarium finns att se på Brandforsks Youtube-kanal. Workshops med de kommunala bostadsbolagen i Göteborg planeras till våren 2023, i syfte att implementera resultaten i bolagens förebyggande arbete samt att öka samverkan mellan bolagen och RSG.

RSG har varit med i forskningsstudien "Identifiering av hinder avseende stärkt brandskydd för särskilt riskutsatta och förslag på vägar framåt" som avslutas i början på 2023. Den bedrivs via RäddsamVG och finansieras av Brandforsk. I studien görs en

fördjupad undersökning av vilka hinder som finns för implementering av stärkt brandskydd i kommuner samt vad som saknas för att särskilt riskutsatta ska få en tryggare vardag. Ett resultatseminarium finns på Brandforsks Youtube-kanal och rapporten släpps i februari.

Under 2022 genomförde RSG 35 uppföljningar efter bränder hos särskilt riskutsatta personer.

6. Intern styrning och kontroll

På förbundsstyrelsens uppdrag genomfördes två internkontroller under 2022. Dessa gällde hantering av RSG:s verksamhetshandbok samt kompetensförsörjning inom RSG:s RiB-verksamhet.

6.1 Hantering av RSG:s verksamhetshandbok

Enligt förbundsstyrelsens uppdrag har en internrevision genomförts avseende hur RSG:s verksamhetshandbok hanteras. Verksamhetshandboken samlar förbundets styrande dokument och utgör en del av arbetet med att kvalitetssäkra verksamheten. Utifrån risken att styrande dokument i verksamhetshandboken saknas och/eller inte är uppdaterade, har förbundsstyrelsen för 2022 beslutat om revision av densamma.

Eftersom verksamhetshandboken ska flyttas till en ny teknisk plattform under 2023 har revisionen inriktats mot att undersöka om verksamhetshandboken så som den är utformad i dag är komplett, om den har brister som kan få allvarliga konsekvenser i verksamheten samt om det finns förslag på förbättringsåtgärder att beakta vid införandet av verksamhetshandboken på den nya plattformen.

En enkät har skickats till tretton medarbetare som hanterar styrande dokument och tio har svarat. Enkätsvaren indikerar att verksamhetshandboken inte är komplett, men att det inte är förknippat med några allvarliga konsekvenser i verksamheten.

Enkätsvaren indikerar vissa omständigheter som bör hanteras eftersom de sannolikt bidrar att verksamhetshandboken inte är komplett:

- Det förekommer att styrande dokument publiceras i andra handböcker än i verksamhetshandboken. Rekommendationen är avveckla dessa.
- Det förekommer sannolikt dokument i organisationen som har styrande innehåll men som inte formellt sett utgör styrande dokument och därför kan hanteras på avvikande sätt. Rekommendationen är att undersöka förekomsten av sådana dokumenttyper för eventuell vidare hantering.
- Ansvarsfördelningen mellan avdelningar och enheter uppfattas som otydlig när det gäller hantering av styrande dokument. Rekommendationen är undersöka om det finns behov av utbildning och/eller förtydligande av ansvaret.
- Det finns ett antal funktionella aspekter som framstår som särskilt betydelsefulla för medarbetare som hanterar styrande dokument, exempelvis sökbarhet, historik och bevakningar. Dessa aspekter bör beaktas när verksamhetshandboken införs på en ny teknisk plattform. En referensgrupp bör involveras i införandet.
- Verksamhetshandboken uppfattas inte som komplett. En bidragande orsak till det kan vara att styrande dokument avpubliceras omedelbart vid inaktualitet, det vill säga när de inte längre är giltiga. Rekommendationen är att undersöka

om det förekommer typer av styrande dokument som kan få längre giltighetstider än vad som gäller i dag.

6.2 Kompetensförsörjning inom RSG:s RiB-verksamhet

Enligt förbundsstyrelsens uppdrag har en internrevision genomförts avseende RiB-verksamhetens kompetensförsörjning. Inom förbundet finns åtta brandstationer, där beredskapen upprätthålls av räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB). Med RiB-personal menas brandmän som vid sidan av sin huvudanställning hos ordinarie arbetsgivare har en anställning hos RSG för beredskap vid räddningstjänstupdrag.

Inom RSG, liksom hos flera andra räddningstjänster, finns en ökande svårighet att rekrytera personer till RiB-verksamhet. Det kan konstateras att det finns en risk att ett likvärdigt brandskydd på grund av personalbrist inte kan ges där räddningstjänstberedskapen upprätthålls av RiB. Frågeställning för internkontrollen att besvara var: "Vilka utmaningar och möjligheter finns för rekrytering inom RiB-verksamheten?"

Underlaget till internkontrollen inhämtades genom intervjuer i dialogform, omvärldsbevakning och litteraturstudier.

Internkontrollen identifierade några områden som innebär svårigheter att rekrytera samt förslag till lösning. Områdena var inställetid, huvudarbetsgivarens inställning till RiB som bisyssla, fysiska krav, möjlighet och intresse för att arbeta som RiB-anställd, ersättningar, marknadsföring och en kombination av heltid och RiB.

Rekommendationer från internkontrollen är att för det fortsatta arbetet utreda vilka insatser för rekrytering som varit mest lyckosamma, inställetidens betydelse och alternativa arbetssätt, vad lägre fysiska krav skulle innebära samt möjligheterna till en kombination av RiB och heltid. Ytterligare en rekommendation är att söka stöd från nationell nivå, exempelvis Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB).

7. Forskning och utveckling

I utvecklingen mot en modern räddningstjänstmyndighet behöver RSG vara samhälls- och riskorienterade i det förberedande, förebyggande såväl som i det händelsestyrda arbetet. RSG får också externa förfrågningar om medverkan i utveckling och forskning. 2022 har varit ett aktivt år ur ett forsknings- och utvecklingsperspektiv då mycket startades upp efter pandemin.

I samarbete med MSB startade RSG 2021 ett Nationellt utvecklingscentrum NUC, med fokus på säkerhet på skadeplats. Under 2022 har NUC etablerats inom räddningstjänstsvärgen och en mängd olika projekt har påbörjats inom områden som släckvattenhantering, metodutveckling för säker livräddning via utskjutsstege, AI-stöd samt sensorer i flera olika delar. Tillsammans med RSG genomförs bland annat projekten HeatSim – värmeträning med hjälp av kläder som alstrar eller ackumulerar värme, fridykning som ökar förmågan att rädda liv vid drunkningsolyckor, brandrobotar för säkrare arbete vid komplicerade och riskfyllda insatser samt körsimulator för blåljuspersonal.

RSG har identifierat ett behov av ett innovativt arbetssätt, som genomsyrar hela organisationen. Ett sådant arbete är modellen AAR (After Action Review), som omhändertar de behov som uppdagas vid insats. Ett införande är påbörjat.

8. Bilagor

Bilaga 1 Statistik över genomförda räddningsuppdrag 2022.