

Beredskabskommissionen Vestsjællands
Brandvæsen (Ekstraordinært møde i
beredskabskommissionen VSBV)

03-06-2020 08:00

Virtuelt videomøde

Information:

Medlemmer:

Christina Krzyrosiak Hansen

Camilla Hove Lund - Afbud

Martin Damm

Gunver Jensen

Carsten Rasmussen

Line Holm Jacobsen

Thomas Adelskov

Niels Nicolaisen

Gert Jørgensen

Preben Lund

Henrik Grauholm Mikkelsen - Afbud - Stedfortræder: Tom Trude

Tom Trude

Winie Heisel

Hans Lund

Peter Nygaard

Mødeindhold

Punkt 1: Fejl i anlægskartoteket regnskab 2019.....	1
Beslutning for Punkt 1: Fejl i anlægskartoteket regnskab 201.....	2
Punkt 2: Videreførelse af nugældende risikobaseret dimension.....	3
Beslutning for Punkt 2: Videreførelse af nugældende risikoba.....	4
Punkt 4: Reorganisering af Vestsjællands Brandvæsen.....	5
Beslutning for Punkt 4: Reorganisering af Vestsjællands Bran.....	6



Fejl i anlægskartoteket regnskab 2019

Åbent

Sagstype

Orientering

Resume og sagens baggrund

Regnskab 2019 udviste en negativ egenkapital på 3,9 mio. kr. Det viser sig, at der i revisionens opgørelse af anlægskartoteket er en sammentællingsfejl, som gør at egenkapitalen burde have været positiv med 2,8 kr.

Indstillinger

Konstitueret beredskabsdirektør indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Beredskabskommissionen

Sagsfremstilling

På kommissionsmødet den 24. april 2020 punkt 1 om regnskab 2019, orienterede Michael N. C. Nielsen fra EY om, at revisionen i en årrække havde registreret brandvæsenets materielle anlægsaktiver forkert, og at den korrekte opgørelse samlet set betød en forringelse af egenkapitalen på 3,4 mio. kr., således at der i det vedtagne regnskab for 2019 indgår en negativ egenkapital på -3,9 mio. kr.

Selskabets anlægskartotek, som danner grundlag for opgørelsen af aktivernes værdi i balancen, har løbende været udarbejdet og ajourført af EY. Ligeledes er det EY, som har foretaget den efterfølgende opgørelse efter de korrekte levetider og principper og har meddelt i en mail til selskabet, hvilken værdi aktiverne skulle indregnes med og dermed også fejlens størrelse i egenkapitalen.

På kommissionsmødet blev der orienteret om, at EY vederlagsfrit vil udarbejde en prognose for selskabets balance ultimo 2020. Økonomistaben i Kalundborg Kommune bistår med data og opgørelser mv. hertil.

I forbindelse med at Kalundborg Kommunes økonomistab gennemgår og bearbejder materiale til brug for balanceprognosen, konstateres den 12. maj 2020 en fejl i EY's opgørelse af anlægsaktiverne i regnskab 2019. Økonomichefen i Kalundborg Kommune Bjarne Dybdahl tog kontakt til EY den 13. maj 2020, som svarede således:

Som det fremgår af mailen fra EY betyder fejlen, at selskabets aktiver har en værdi på 28,5 mio. kr. og ikke 21,8 mio. kr. som angivet i regnskab 2019. Denne større værdi betyder samtidig, at der er en positiv egenkapital på 2,8 mio. kr. ved udgangen af 2019.

De nye og korrekte beløb vil indgå i prognosen for balancen pr. 31.12.2020, som vil blive forelagt på kommissionens næste møde.

Det er naturligvis en rigtig beklagelig fejl som EY tager det fulde ansvar for, men når det nu skal være, en fejl som heldigvis løber i den rigtige retning. Det kan i den forbindelse bemærkes, at EY har oplyst, at de som udgangspunkt føler sig trygge i forhold til



rigtigheden af de øvrige dele af regnskab 2019, men for en sikkerheds skyld efterprøver det endnu en gang.

Økonomiske konsekvenser

Årsregnskabet viser en negativ egenkapital på 3,9 mio. kr. i 2019.

Efter fejlen bliver rettet primo 2020, vil egenkapitalen være positiv 2,8 mio. kr.

Beslutning for Punkt 1: Fejl i anlægskartoteket regnskab 2019

Ernest & Young har skiftet revisor, denne deltog i kommissionsmødet hvor han forklarede hvordan fejlen var opstået, han beklagede naturligvis fejlen. Sagen blev taget til efterretning.



Videreførelse af nugældende risikobaseret dimensionering (RBD) i 2021

Åbent

Sagstype

Beslutning

Resume og sagens baggrund

I forbindelse med opsplitningen af selskabet, skal der som udgangspunkt udarbejdes en ny risikobaseret dimensionering (RBD) gældende fra 1. januar 2021.

Sagen blev forelagt på beredskabskommissionens møde den 24. april 2020, hvor sagen blev udsat, så kst. beredskabsdirektør kunne undersøge dels om der var enighed mellem sagens parter, dels beredskabsstyrelsens foreløbige stillingtagen til en evt. dispensationsansøgning.

Den efterfølgende sagsbehandling viser, at der er enighed mellem VSBV og de udtrædende kommuner om at søge Beredskabsstyrelsen om dispensation, så nugældende risikobaserede dimensionering bliver gældende frem til 31. december 2021.

Beredskabsstyrelsen har fremsat rammer for dispensationsansøgningen og givet en forhåndstilkendegivelse af, at der vil kunne opnås en dispensation for godkendelse af ny Risikobaseret Dimensionering i indtil 12 måneder.

Indstillinger

Konstitueret beredskabsdirektør indstiller, at

- Vestsjællands Brandvæsen i samarbejde med de udtrædende kommuner søger Beredskabsstyrelsen om dispensation for udarbejdelse af ny risikobaseret dimensionering, så gældende risikobaserede dimensionering vil være gældende frem til 31. december 2021.

Behandling

Beredskabskommissionen

Sagsfremstilling

I forbindelse med opsplitning af selskabet og dermed udtrækningen af Lejre og Sorø Kommuner skal der som udgangspunkt udarbejdes en ny RBD. Beredskabsstyrelsen er ansøgt om dispensation, da de tre parter enige om at videreføre den nuværende RBD i 2021,

Der har været ønske fra Lejre Kommune om at få en ny beredskabschef på plads, som skal udarbejde en ny RBD. For Sorø's vedkommende betyder en forlængelse, at Slagelse Brand og Rednings RBD udløber med udgangen af 2021, således at der kan udarbejdes en fælles RBD for Slagelse og Sorø Kommuner.



Vestsjællands Brandvæsen har modtaget forhåndstilkendegivelse fra Beredskabsstyrelsen om, at en dispensation kan opnås. Beredskabsstyrelsen har fastsat rammer for, hvad dispensationsansøgningen skal indeholde, bl.a. at de opgaveløsninger der overgår fra en part til en anden skal beskrives. Beredskabsstyrelsen har udarbejdet en skabelon, som de tre parter skal arbejde ud fra, der sendes til Beredskabsstyrelsen for endelig godkendelse.

Økonomiske konsekvenser

Der er ingen økonomiske konsekvenser i forbindelse med fremsendelse af dispensationsansøgningen.



Beslutning for Punkt 2: Videreførelse af nugældende risikobaseret dimensionering (RBD) i 2021

På sidste kommissionsmøde blev sagen udsat, da det skulle undersøges om der var enighed mellem sagens parter, om at søge BRS om dispensation for udarbejdelse af ny RBD. Da der er enighed imellem sagens parter, er der ansøgt om dispensation. Punktet blev besluttet.



Reorganisering af Vestsjællands Brandvæsen

Åbent

Sagstype

Orientering

Resume og sagens baggrund

På baggrund af Lejre og Sorø Kommuner udtræden af Vestsjællands Brandvæsen, fratrædelse af den tidligere beredskabsdirektør samt for at øge fokus på medarbejdertrivsel, har den konstitueret beredskabsdirektør udarbejdet en ny organisationsplan, som træder i kraft pr. 01.06.2020.

Indstillinger

Konstitueret beredskabsdirektør indstiller, at sagen tages til efterretning.

Behandling

Beredskabskommissionen

Sagsfremstilling

Eftersom der bliver tre kommuner tilbage efter årsskiftet i Vestsjællands Brandvæsen, manglende struktur, kulturen og manglende kompetencer de rigtige steder i organisationen er processen for reorganiseringen af Vestsjællands Brandvæsen blevet sat i gang af den konstitueret beredskabsdirektør.

Det er kommet til udtryk i flere forskellige fora, platforme og trivselsmålingen, at medarbejderne og de frivillige i Vestsjællands Brandvæsen ønsker forandring i form af synlig ledelse, kort kommandoveje, ansvarsuddelegering og struktur i organisationen. Det har fyldt rigtig meget hos medarbejderne og de frivillige, og det har påvirket trivslen på arbejdspladsen i en negativ retning, derfor har den konstitueret beredskabsdirektør dannet den nye organisation på baggrund af medarbejdernes og de frivilliges ønsker og behov.

Selve processen

Reorganiseringsprocessen er opdelt i to dele. Hvor den første del primært indeholder strukturen internt i organisationen, hvor man har omstruktureret den nye organisationsplan, som en flad organisationsform med en klar struktur og ansvarsfordeling. Vestsjællands Brandvæsen er ikke længere topstyret, der er kortere kommandovej, og ansvar (hermed ejerskab) er blevet uddelegeret længere ned i organisationen. Cheflaget er blevet fjernet, og der er ikke siloopdeling længere, da medarbejderne skal arbejde på tværs af afdelinger og stationer.

Den konstitueret direktør har udarbejdet et notat, hvor hele processen for reorganiseringen, herunder grundlaget og ønskede effekter er beskrevet (bilag 1).

Derudover indeholder første del af reorganiseringen af Vestsjællands Brandvæsen også et nyt ledelses- og medarbejdergrundlag, som beskriver ledelsens og medarbejdernes tanker omkring ledelse, en ny vision, mission, værdigrundlag, omverdenens syn på organisationen, vores forventninger til hinanden internt og lidt om ejerskabsdelegering.



Dokumentet er udarbejdet på baggrund af medarbejdernes behov og ønsker samt brandvæsenets kerneopgave.

I hele reorganiseringsprocessen er der taget hensyn til de 2 kommuner, som træder ud af Vestsjællands Brandvæsen den 01-01-2021.

Den nye ledergruppe har afholdt møder, hvor implementeringsprocessen er blevet drøftet, og der er blevet udarbejdet en plan for implementeringen af den nye organisation og det nye ledelses- og medarbejdergrundlag samt udarbejdet en rammeplan for anden del af reorganiseringen (bilag 2).

MED og medarbejdertrivsel

Den nye organisationsplan er blevet drøftet i MED-Hovedudvalget, som ser positivt på den nye organisation og er glade for, at der sker en forandring, og man får struktur i organisationen.

I forbindelse med trivselsmålingen 2020 (bilag 3) er der blevet udarbejdet et opfølgningsskema på løsningsinitiativer, således vi kan styrke den sociale kapital og sikre bedre trivsel i Vestsjællands Brandvæsen. Skemaet tager både afsæt i trivselsmålingen 2020, og de formelle og uformelle møder og samtaler med medarbejdere og de frivillige.

Opfølgningsskemaet bliver et værktøj, som skal styrke samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne i MED-Hovedudvalget. Tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne er i den forbindelse også blevet inddraget mere i hele processen, da det er dem, som skal viderebringe medarbejdernes input fra de lokale MED-møder til MED-Hovedudvalget.

Beslutning for Punkt 4: Reorganisering af Vestsjællands Brandvæsen

Konst. Beredskabsdirektør orienterede kort om den reorganisering der er foretaget, endvidere blev trivselsundersøgelsen gennemgået. Orienteringen blev taget til efterretning.

Proces frem mod reorganisering af Vestsjællands Brandvæsen del 1



Indholdsfortegnelse

1. Baggrund	2
1.1 Beslutningsgrundlag	2
1.2 Den positive konklusion	2
1.3 Udfordringerne.....	2
2. Ønskede effekter	3
2.1 Kort afstand mellem chef og medarbejdere	3
2.2 Bred og ny ledergruppe, der trænes som et team	3
2.3 En strategi, som udstikker en klar retning	3
2.4 Et nyt værdigrundlag	3
2.5 Et trygt sted at sige sin mening	4
2.6 Et velfungerende MED-struktur	4
2.7 Faglighed, uddannelse, innovation og borgernært brandvæsen skal bringes i fokus... 5	
2.8 Løbende effektivisering og åbning for omgivelser	5
3. Den nye organisationsplan	5
3.1 Ny ledergruppe	6
3.2 Beredskabschefen og områdelederne	7
3.3 Borgernært beredskab – Område Nord, Midt og Vest	7
3.4 Sekretariat og Service.....	8
3.5 Operativ Afdeling	8
3.6 Udvikling og Planlægningsafdeling	8
3.7 Uddannelse og Kompetenceudviklingsafdelingen	8
3.8 Frivilligheden.....	9



1. Baggrund

1.1 Beslutningsgrundlag

Dette notat beskriver processen frem mod reorganiseringen af Vestsjællands Brandvæsen. Der er en lang række kilder, som udgør fundamentet for 1. del af reorganiseringen, herunder:

- Drøftelser med kommissionsformand Christina Krzyrosiak Hansen
- Drøftelser med kommissionsmedlemmer
- Drøftelser med medarbejderrepræsentanter i MED-Hovedudvalget
- Drøftelser med ledelsen i Vestsjællands Brandvæsen
- Drøftelser med HR-konsulent, som har varetaget arbejdsprocessen omkring social kapital for Vestsjællands Brandvæsen
- Input fra formelle dialogmøder med de ansatte og frivillige
- Input fra uformelle samtaler med de ansatte og frivillige
- Gennemgang af trivselsmålingen 2020
- Drøftelser med andre beredskaber

1.2 Den positive konklusion

Min personlige vurdering med henblik på ovenstående er, at potentialet i Vestsjællands Brandvæsen er stort, dog er det uforløst.

Kerneopgaven bliver løst hver dag i Vestsjællands Brandvæsen, der er et godt samarbejde iblandt kollegaerne i selve afdelingerne og brandstationerne, og største delen af medarbejderne/frivillige ønsker at være en del af Vestsjællands Brandvæsen om 2 år. Dette kommer tydeligt til udtryk i trivselsmålingen 2020, hvilket også bliver bekræftet gennem mine mange samtaler og møder med ledere og medarbejdere/frivillige i Vestsjællands Brandvæsen.

1.3 Udfordringerne

På baggrund af ovennævnte kilder peges der helt entydigt på en lang række alvorlige ledelsesmæssige problemstillinger for Vestsjællands Brandvæsen:

- Vestsjællands Brandvæsen mangler en strategi og tydelig retning
- Der er siloopdeling og manglende samarbejde mellem afdelingerne og stationerne
- Sammenholdet og anerkendelsen af at være ét fælles beredskab på tværs af kommuner og afdelinger/stationer er ikke helt lykkedes endnu
- Der er topstyring og lange kommandoveje
- Der er uklar organisering og ansvarsfordeling samt mangelfuld planlægning og manglende prioritering
- Der er manglende handling og opfølgning på igangsatte initiativer

Som en konsekvens af ovenstående er det min vurdering, at vi skal gentænke den måde, vi bedriver ledelse på i Vestsjællands Brandvæsen samt få en mere tydelig struktur i organisationen.



2. Ønskede effekter

Med udgangspunkt i at sikre en række positive effekter på udfordringerne gennemføres en reorganisering af Vestsjællands Brandvæsen. I den forbindelse er det følgende effekter, der ønskes at opnås:

2.1 Kort afstand mellem chef og medarbejdere

Den nye organisationsplan sikrer, at afstanden mellem beredskabschefen og de ansatte bliver langt kortere, end før. Chefledet er blevet fjernet og en ny ledelsesstruktur er blevet etableret. Således er der tale om en mere flad organisationsstruktur, hvor der i den forbindelse også er blevet uddelegeret ansvar længere ned i organisationen, og derfor er der ikke længere tale om topstyring.

2.2 Bred og ny ledergruppe, der trænes som et team

Den nye ledergruppe er tiltænkt som et led, der skal levere ledelse på en involverende, delegerende, anerkendende og tillidsfuld måde. Den nye ledergruppe skal omsætte Vestsjællands Brandvæsens vision, mission og kerneværdier til handlinger samt løbende sikre, at medarbejderne/de frivillige er bekendt med ramme, retning og råderum.

Den nye ledergruppe skal trænes som et team, der skal samarbejde og sparre med hinanden. Det er vigtigt at have en ledergruppe, som kan tale sammen og tage beslutninger i fællesskab.

2.3 En strategi, som udstikker en klar retning

Vestsjællands Brandvæsen skal med afsæt i en opdateret Ejerstrategis vision og mission have en strategi, der udstikker en klar retning for organisationen. Strategien skal omfatte de vigtige udviklingspunkter, som sikrer, at Vestsjællands Brandvæsen med succes kan blive en vigtig og synlig spiller i lokalsamfundet med fokus på et borgernært beredskab samt forbedre og styrke den sociale kapital i organisationen.

2.4 Et nyt værdigrundlag

Vi er nødt til i Vestsjællands Brandvæsen at genopfinde vores kerneværdier, eftersom der ikke rigtig er nogle, der findes i organisationen. Vores kerneværdier skal være et bærende fundament for vores beslutninger og vores måde at arbejde sammen på.

Kerneverdierne skal kunne genspejles i alt, hvad vi gør – både internt i organisationen og eksternt. Dette betyder også, at det er et styringsværktøj, som giver ledere og medarbejdere en fælles ramme.

I den forbindelse er Vestsjællands Brandvæsens nye kerneværdier sammenfattet til et adfærdskodeks med det mundrette navn "BÅTT", der står for beslutsomhed, åbenhed, tillid og tryghed.





2.5 Et trygt sted at sige sin mening

Vestsjællands Brandvæsen skal være et trygt sted at kunne tilkendegive sin mening, og dette gælder begge veje. Der skal arbejdes intensivt med at sikre tryghed i organisationen, således man åbent kan sige sin mening og udtrykke sine følelser uden at skulle føle, at det vil medføre konsekvenser, blive taget dårlig imod eller set som en svaghed.

2.6 Et velfungerende MED-struktur

MED-organisationen har ikke fungeret optimalt i Vestsjællands Brandvæsen. Mødestrukturen er i den forbindelse blevet ændret, således alle medarbejdere gennem MED-strukturen kan opnå og sikres reel medindflydelse og medbestemmelse.

MED-samarbejdet skal skabe værdi for mål, opgaver og arbejdsmiljø i Vestsjællands Brandvæsen. MED-Hovedudvalget er en fælles platform for det værdiskabende samarbejde, der skal styrke og udvikle samarbejdet mellem ledelsen og medarbejdere.

I Vestsjællands Brandvæsen er vores kerneopgave at forebygge, begrænse og afhjælpe skader på personer, ejendom og miljøet ved ulykker og katastrofer, herunder terror- og krigshandlinger, eller overhængende fare herfor. Med henblik på dette skal MED-samarbejdet skabe værdi for samarbejdet om kerneopgaven ved at:

- Understøtte kvalitet og effektivitet
- Udvikle ideer og perspektiver
- Kvalificere ledelsens beslutningsgrundlag
- Øge gensidig tillid til arbejdspladsen
- Understøtte engagement og ejerskab
- Styrke trivsel og arbejdsmiljø

Alle medarbejdere skal enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant have mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet.

Medindflydelse og medbestemmelse udøves i den forbindelse inden for det ansvars- og kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til:

- Arbejdsforhold
- Personaleforhold
- Samarbejdsforhold
- Arbejdsmiljøforhold

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter spiller en vigtig rolle, da de er medarbejdernes talerør i MED-systemet. For at sikre det er de rette repræsentanter, vi har på de rette poster, vil der i 3. kvartal blive afholdt nyvalg.

Samarbejdet mellem alle tillidsrepræsentanter og alle arbejdsmiljørepræsentanter skal effektiviseres, således der sikres optimal involvering og efterfølgende opbakning til beslutninger i MED-Hovedudvalget. Det er vigtigt, at alle medarbejdere ved, hvem der er deres tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.



Derudover skal vores lokale MED-aftale revideres, således den er i overensstemmelse med den nye organisation.

2.7 Faglighed, uddannelse, innovation og borgernært brandvæsen skal bringes i fokus

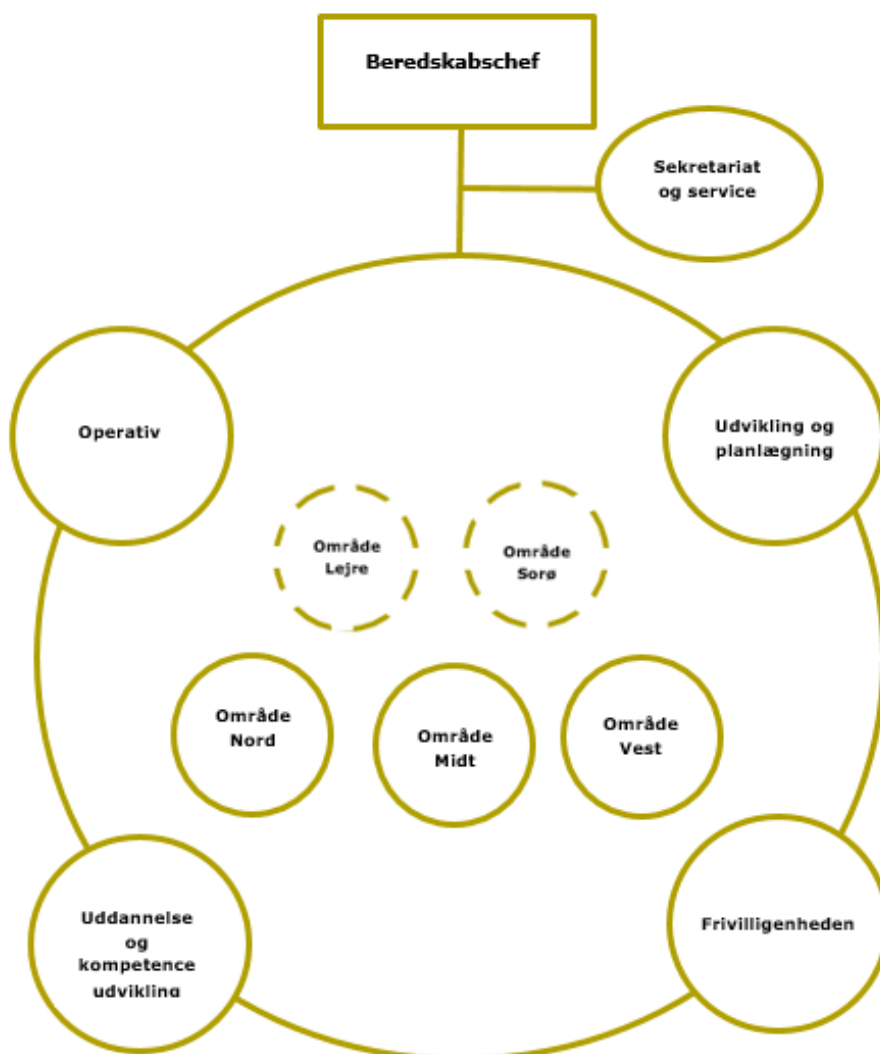
I Vestsjællands Brandvæsen skal medarbejderne betrykkes i, at vi fremadrettet får en ledelse, som VIL medarbejderne/de frivillige. Vi skal som arbejdsplads brande os på bl.a. faglighed, innovation og at være et borgernært brandvæsen.

2.8 Løbende effektivisering og åbning for omgivelser

Vestsjællands Brandvæsen har et stort potentiale for at opnå succes. Der skal fremover ske en kontinuerlig udvikling i tæt samarbejde med bl.a. naboberedskaberne og andre samarbejdspartnere i alle de sammenhænge, hvor det kunne give mening.

3. Den nye organisationsplan

Der er under hele reorganisationsforløbet blevet taget hensyn til de to udtrædende kommuner, Lejre og Sorø Kommune. I den nye organisation bliver brandstationerne i Lejre eller Sorø ikke påvirket.



VESTSJÆLLANDS BRANDVÆSEN

Rynkevangen 12, 4400 Kalundborg | Tlf. 44 22 71 12 | E-mail: vsbv@vsbv.dk

HOLBÆK KALUNDBORG LEJRE ODSHERRED SORØ | VSBV.DK



Vestsjællands Brandvæsen reorganiseres fra en linie og mekanisk organisation til en organisk og matrix organisation, som betyder, der vil være en tæt integration mellem funktionerne i organisationen, og hvor kommunikationen ikke længere vil være envejs og top-down, og kan dermed fremme de informationsstrømme og det tværfunktionelle samarbejde, som er vigtige elementer i forhold til innovation.

Dette betyder også, at organisationsstrukturen i denne innovative organisationsplan kendetegner fleksibilitet, åbne grænser mellem afdelinger og fagområder samt en spredning af magten i organisationen. I Vestsjællands Brandvæsen vil der i den nye organiske organisation være tale om en mere løs struktur uden for megen kontrol, som vil opmuntre til bottom-up initiativer og commitment samt fremme innovation.

I den nye organisationsplan får Vestsjællands Brandvæsen fastholdt sin stærke faglige specialisering og kompetence i afdelingerne/stationerne, men samtidig procesorienteres organisationen omkring sine hovedprocesser. Dette betyder, at funktionsorganisering kombineres med procesorganisering. Sekretariat og Service har bl.a. tværfaglige kompetencer, som skal samarbejde og støtte det borgernære beredskab og de andre afdelinger til at drive hovedprocessen afhængigt af de aktuelle behov. Det samme er gældende for alle afdelingerne, som har en support funktion i forhold til Område Nord, Midt og Vest.

Reorganiseringen får følgende konsekvenser:

- Chefledet nedlægges
- Forebyggelsesafdelingen ændrer navn til Udvikling og Planlægningsafdeling
- Operativ afdeling udvides med ansvaret for vagtcentralen
- Sekretariatslederstillingen nedlægges
- Frivilligheden bliver ligestillet med de andre afdelinger
- Uddannelses og Kompetenceudviklingsafdelingen bliver en afdeling for sig selv
- Alt administration, økonomi, HR, kommunikation, IT og sideaktiviteter samles i Sekretariatet og Service
- Der er gjort op med siloopdelingen, der arbejdes på tværs af afdelingerne, og der refereres til flere end en leder

3.1 Ny ledergruppe

Der vil blive nedsat en bred ledergruppe, som udgøres af følgende personer:

- Beredskabschefen
- Områdeleder for Operativ afdeling
- Områdeleder for Udvikling og Planlægningsafdelingen
- Områdeleder for Uddannelse og Kompetenceudviklingsafdelingen
- Områdeleder for Frivilligheden

Den samlede og brede ledergruppe skal sikre optimal koordination på tværs af det borgernære beredskab og de understøttende afdelinger gennem gensidig tilpasning.



3.2 Beredskabschefen og områdelederne

Beredskabschefen refererer til beredskabskommissionen og varetager det øverste ansvar for Vestsjællands Brandvæsens strategiske udvikling og drift.

Beredskabschefen har det øverste ansvar for:

- personalets arbejdsmiljø og sikkerhed
- implementering og vedligeholdelse af værdibaseret ledelse overalt i Vestsjællands Brandvæsen
- ledergruppens ledelsesfaglige udvikling
- MED-udvalget, som fremover udgør samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget
- økonomi, løbende effektivisering og øvrige administration
- Sekretariat og Service afdelingens virke

Områdelederne refererer til beredskabschefen og har inden for eget område ansvar for:

- personalets arbejdsmiljø og sikkerhed
- medarbejdergruppens faglige udvikling
- sparring med deltidsstationslederne
- økonomi, løbende effektivisering og administration i eget område
- aktivt at bidrage positivt til udviklingen af situationel dialektisk ledelse i Vestsjælland Brandvæsen

3.3 Borgernært beredskab – Område Nord, Midt og Vest

Vestsjællands Brandvæsen skal være et borgernært beredskab med tre geografisk opdeltede områder, herunder Område Nord, Område Midt og Område Vest. Derudover vil der være fem support afdelinger, som understøtter områderne på tværs af den samlede organisation, herunder:

- Sekretariat og service
- Udvikling og planlægningsafdeling
- Operativ afdeling
- Uddannelse og kompetenceudviklingsafdeling
- Frivilligheden

Der skal arbejdes på, at Vestsjællands Brandvæsen skal være synlige aktører i lokalsamfundet.

Område Nord dækker Odsherred Kommune og består herunder af:

- Station Lumsås
- Station Nykøbing
- Station Asnæs

Område Vest dækker Kalundborg Kommune og består herunder af:

- Station Kalundborg
- Station Gørlev



- Station Snertinge (Falck)
- Reersø
- Sejerø
- Nekselø

Område Midt dækker Holbæk Kommune og består herunder af:

- Station Tølløse
- Station Orø
- Station Mørkøv (Falck)
- Station Tuse Næs (Falck)
- Station Holbæk (Falck)

Der er en stationsleder på hver brandstation. Stationslederen refererer til områdelederen i Operativ Afdeling. Det er stationslederen, som tager den endelige beslutning, men skal have et tæt samarbejde med tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten på brandstationen i forbindelse med:

- Lokal implementering af retningslinjer
- Lokal opfølgning på sikkerheden
- Lokal opfølgning på arbejdsmiljø relaterede hændelser
- Lokal opfølgning på trivsel
- Rekruttering af nye brandfolk

Dette bliver kaldt for en Tre-enighed, som skal have et godt samarbejde og højt informationsniveau imellem dem og den enkelte brandmand.

3.4 Sekretariat og Service

Som en stabsfunktion etableres et stort fagligt dygtigt sekretariat, som bl.a. vil varetage administration af journaliseringssystemer og andre systemer, HR, kommunikation, økonomi, IT og sideaktiviteterne.

Medarbejderne hertil refererer direkte til beredskabschefen, og har en support funktion i alle afdelinger og områder i organisationen.

3.5 Operativ Afdeling

Den Operative Afdeling vil bl.a. bestå af værkstedsdrift, logistik, materielt udstyr og mundering, kontrol og vedligeholdelse af brandhaner, vagtcentralen, udrykningstjenesten, indsatsledere, og afvigelser.

3.6 Udvikling og Planlægningsafdeling

Udvikling og Planlægningsafdelingen vil bl.a. bestå af risikobaseret dimension, kommunkontakt, kvalitetssikre og kontinuerligt ensrette den brandtekniske sagsbehandling på tværs af områderne, planlægning og krisestyring.

3.7 Uddannelse og Kompetenceudviklingsafdelingen

Uddannelse og Kompetenceudviklingsafdelingen vil bl.a. bestå af obligatorisk vedligeholdelsesuddannelse for brandfolk, holder og indsatsleder, uddannelse af nye



brandfolk, holdleder og indsatsleder, øvelser og træning på særlige objekter, og stort kørekort.

3.8 Frivilligheden

Frivilligheden vil bl.a. bestå af assistance ved brandopgaver (vandforsyning, slukning mm.), forplejning og indkvartering af nødstedte, evakuerter og lignende, pumpeopgaver i forbindelse med stormflod, digeberedskab ved storm osv., taktisk anvendelse af lys, nødstrømsforsyning, droneberedskab, afstivningsopgaver, og fyldning af trykflasker ifm. indsats – mobil luftfyldestation.



Notat – proces frem mod reorganiseringen af Vestsjællands Brandvæsen del 2

Rammeplan for videreudvikling

1. Implementering af reorganiseringen af Vestsjællands Brandvæsen, herunder:

- Nyt ledelses- og medarbejdergrundlag (ny vision, mission og kerneværdier)
- Ny ledergruppe, trænes som et team
- Samarbejde på tværs af afdelingerne og stationerne
- Udarbejdelse af funktionsbeskrivelser

3. MED

- MED-systemet skal overholdes
- Nyvalg af arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter
- Revideret / ny MED-aftale

4. Trivsel på arbejdspladsen

- Konkrete initiativer til at øge trivsel og social kapital
- MUS/GRUS samtaler skal afholdes

5. Strategi for Vestsjællands Brandvæsen

- Udvikle en strategi, som skal definere fælles kerneopgaver og mål – og ruste Vestsjællands Brandvæsen til nuværende og fremtidige opgaver. Ejerstrategiens formål skal være at give et klart billede af ejerkommunernes forventning til Vestsjællands Brandvæsens løbende udvikling
- Brandingstrategi både internt og eksternt
- Kommunikationsstrategi både internt og eksternt

7. Faglighed i fokus

- Udvikling i forhold til det beredskabsfaglige
- Borgernært beredskab
- Stærke faglige kompetencer internt

8. Vagtcentralens fremtid

9. Sideaktiviteter

10. Samarbejdsaftale med administrationskommune

11. Økonomi, herunder:

- Investeringsplan
- Stations og afdelingsregnskab

12. Udtrædelsen af Sorø og Lejre Kommune

Trivselsundersøgelse 2020

Vestsjællands Brandvæsen

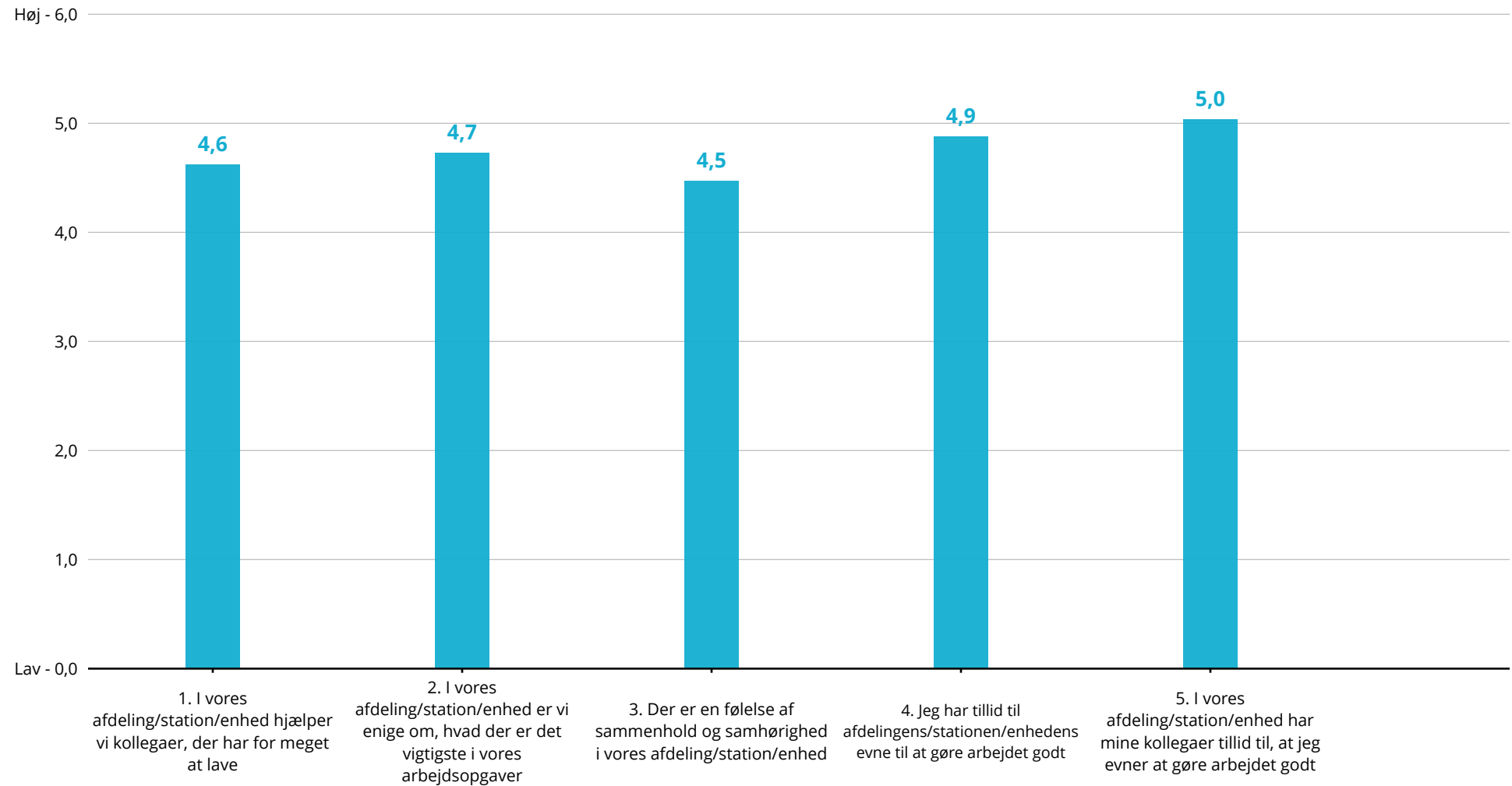
Besvarelsesprocent 52 % (103 ud af 199)

Ved

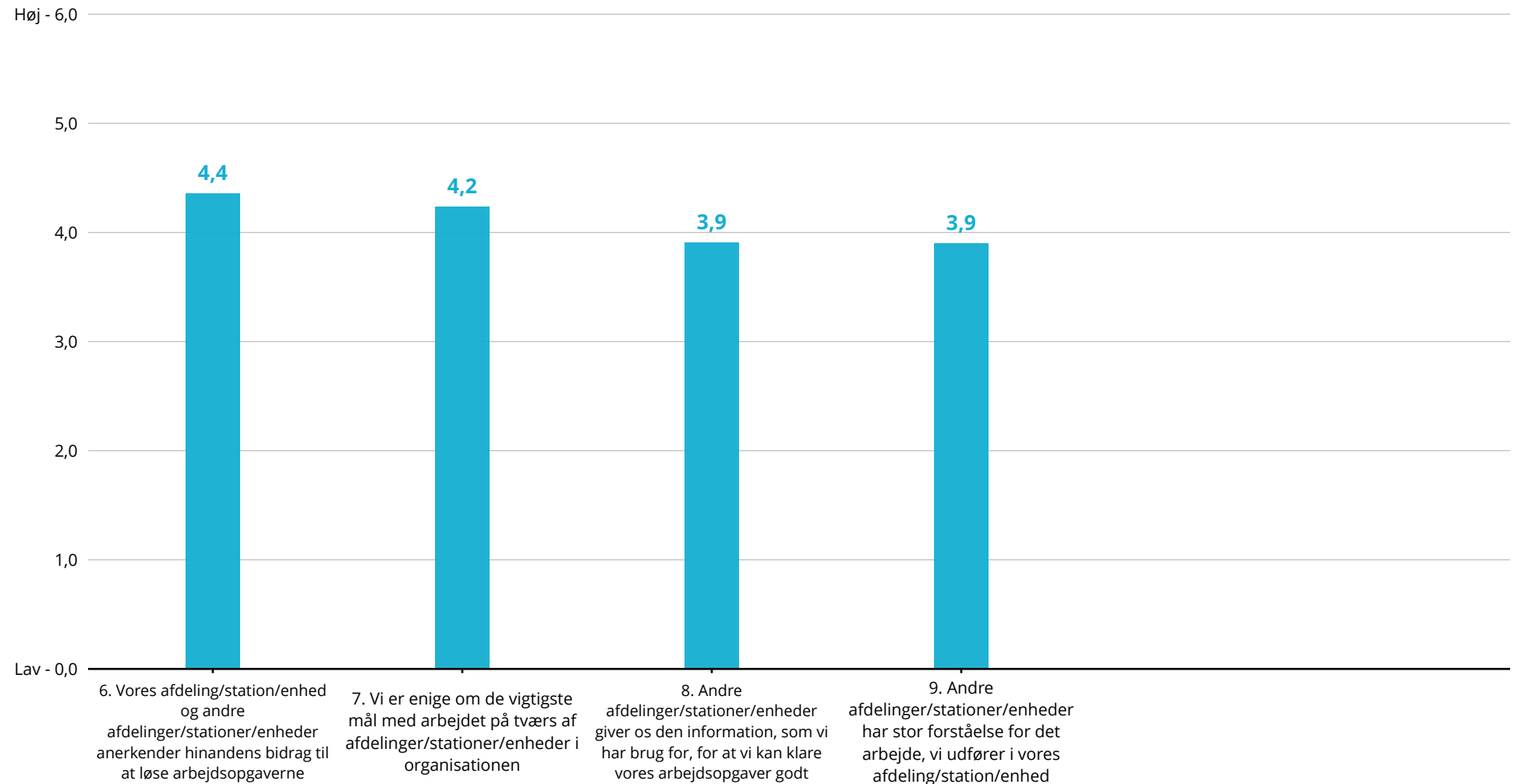
info@musskema.dk



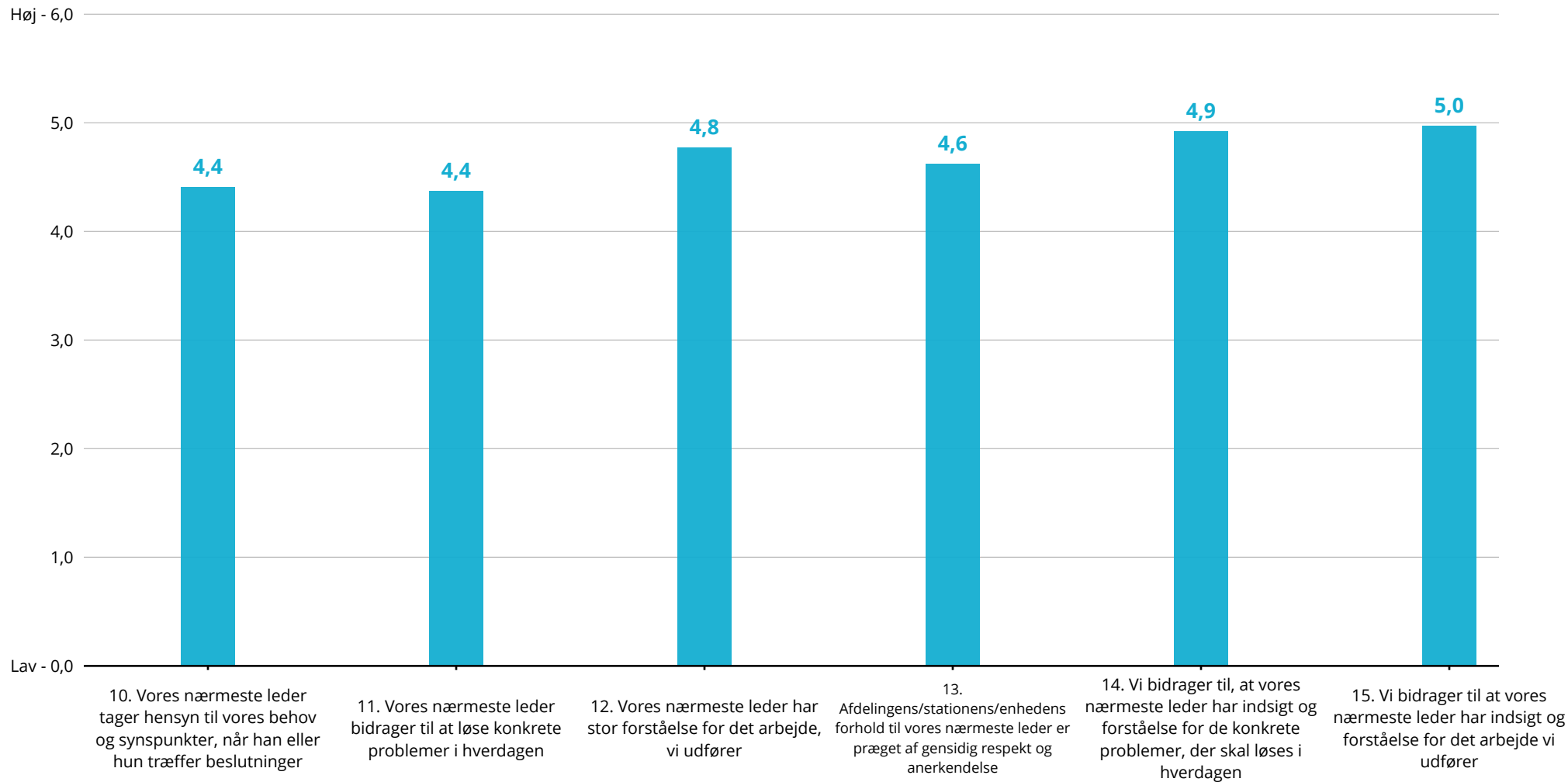
Kollegaer inden for din afdeling/station/enhed



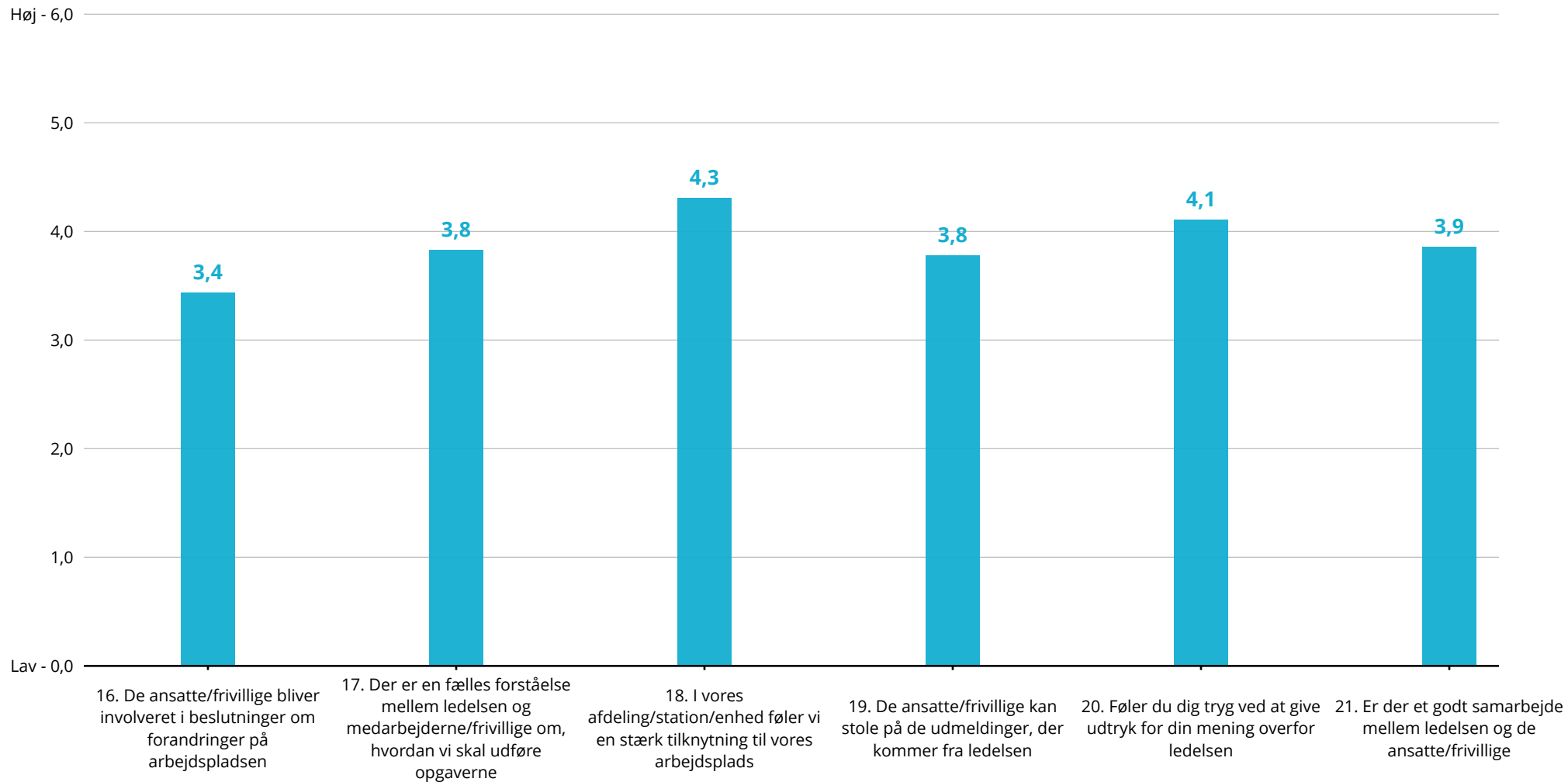
Samarbejde med andre afdelinger/stationer/enheder



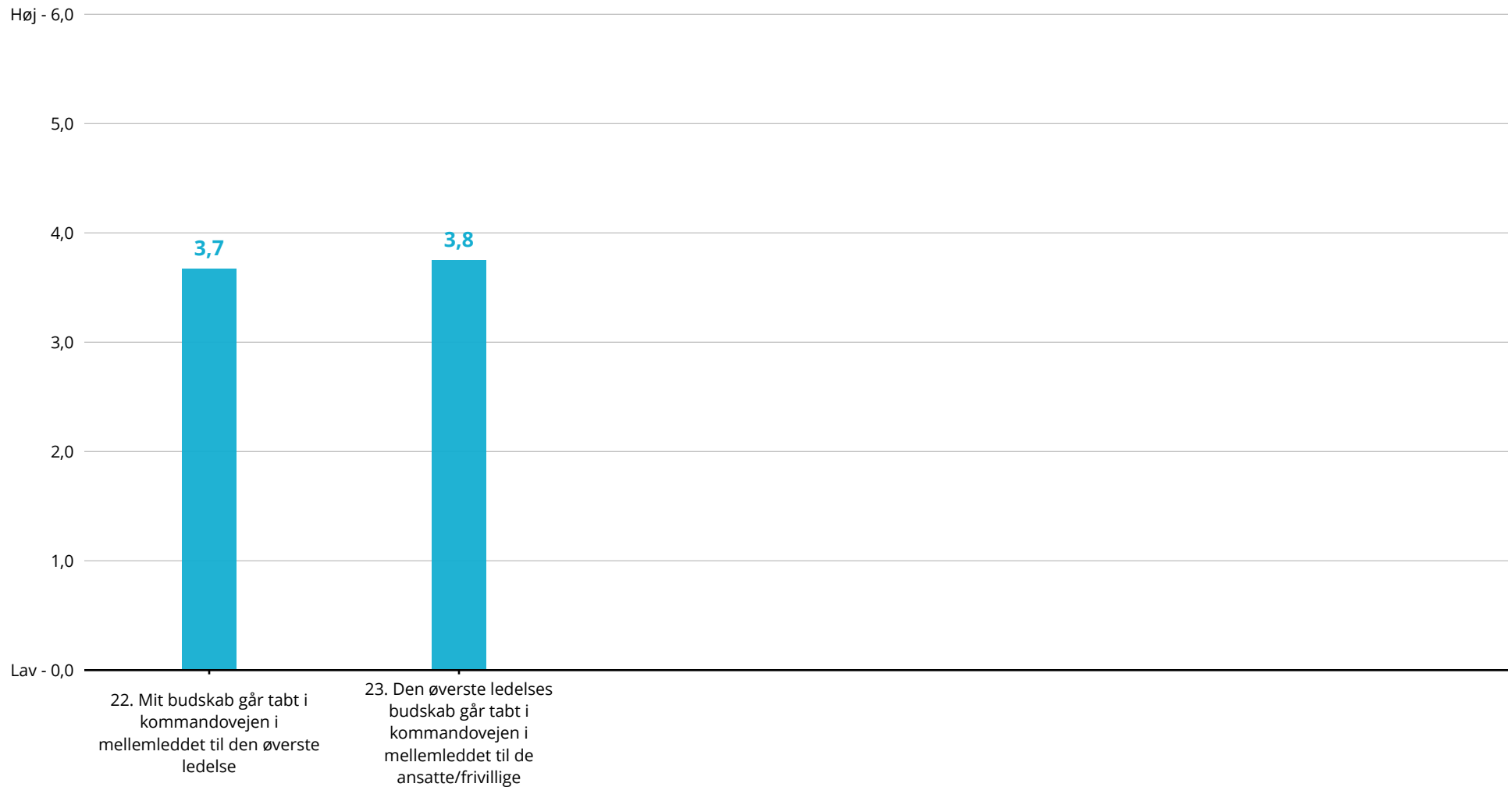
Samarbejde med din nærmeste leder



Samarbejdsrelationer til arbejdspladsen som helhed (1 / 2)

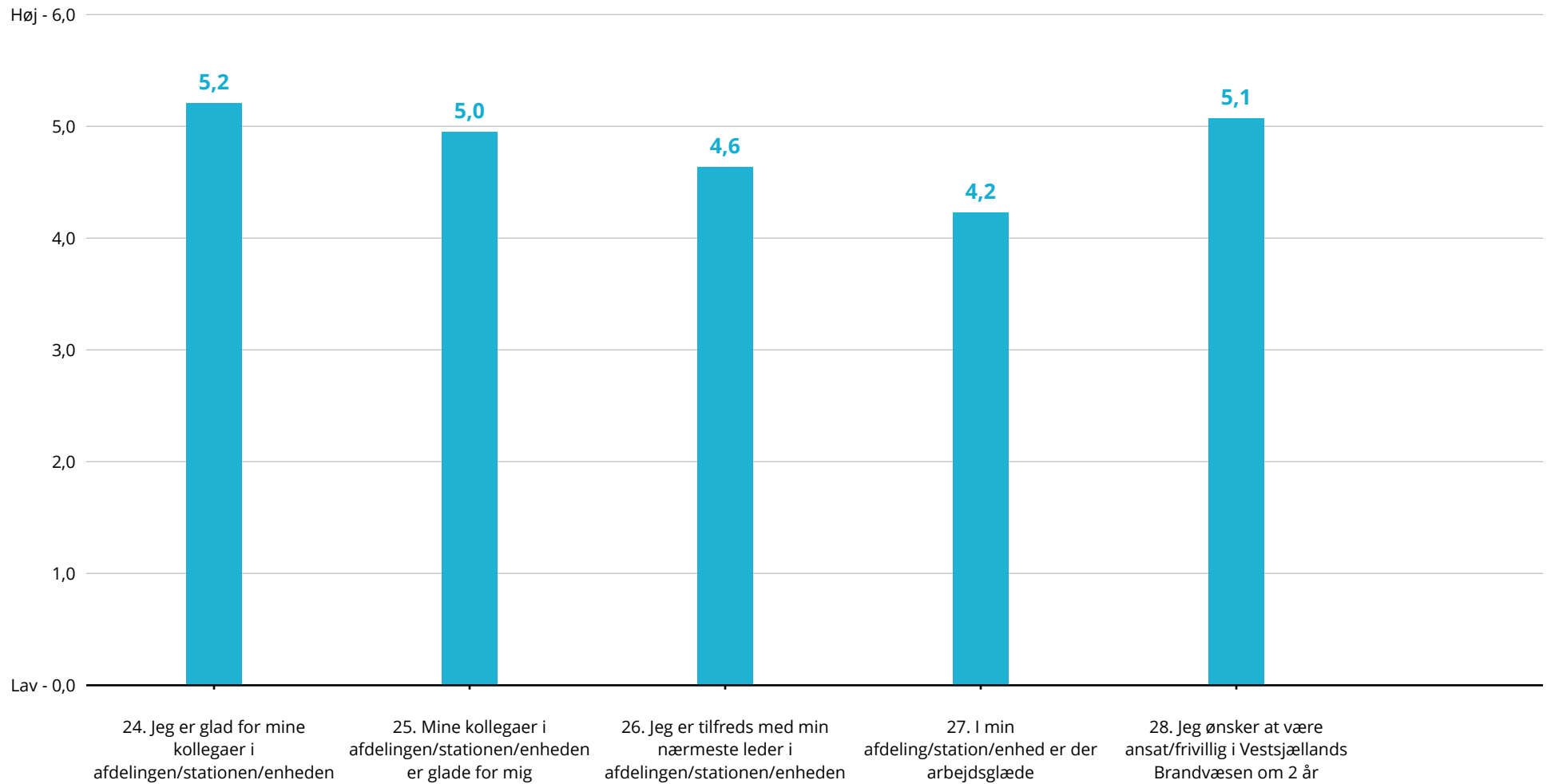


Samarbejdsrelationer til arbejdspladsen som helhed (2 / 2)





Overordnede spørgsmål om Vestsjællands Brandvæsen



■ Trivselsmåling, april 2020



Fordeling af score

	1	2	3	4	5	6	Undladt svar	Sum
1 I vores afdeling/station/enhed hjælper vi kollegaer, der har for meget at lave	3	4	8	22	28	27	11	103
2 I vores afdeling/station/enhed er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver	2	4	10	18	36	31	2	103
3 Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i vores afdeling/station/enhed	4	9	14	14	32	30	0	103
4 Jeg har tillid til afdelingens/stationen/enhedens evne til at gøre arbejdet godt	4	5	2	14	41	37	0	103
5 I vores afdeling/station/enhed har mine kollegaer tillid til, at jeg evner at gøre arbejdet godt	1	2	4	15	38	37	6	103
6 Vores afdeling/station/enhed og andre afdelinger/stationer/enheder anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne	2	9	7	32	30	18	5	103
7 Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelinger/stationer/enheder i organisationen	6	11	11	18	28	23	6	103
8 Andre afdelinger/stationer/enheder giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt	6	12	17	24	22	14	8	103
9 Andre afdelinger/stationer/enheder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores afdeling/station/enhed	5	11	18	25	20	13	11	103
10 Vores nærmeste leder tager hensyn til vores behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger	9	8	6	18	31	30	1	103
11 Vores nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen	13	4	8	15	33	30	0	103
12 Vores nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører	8	3	7	13	26	45	1	103
13 Afdelingens/stationens/enhedens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse	8	9	7	12	21	46	0	103
14 Vi bidrager til, at vores nærmeste leder har indsigt og forståelse for de konkrete problemer, der skal løses i hverdagen	2	2	7	18	35	38	1	103
15 Vi bidrager til at vores nærmeste leder har indsigt og forståelse for det arbejde vi udfører	2	1	8	15	36	39	2	103
16 De ansatte/frivillige bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen	15	14	16	28	16	9	5	103
17 Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne/frivillige om, hvordan vi skal udføre opgaverne	6	14	23	19	20	16	5	103
18 I vores afdeling/station/enhed føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads	5	7	16	22	27	25	1	103
19 De ansatte/frivillige kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen	14	12	14	12	31	14	6	103
20 Føler du dig tryk ved at give udtryk for din mening overfor ledelsen	15	6	10	17	24	27	4	103
21 Er der et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte/frivillige	14	9	16	18	24	19	3	103
22 Mit budskab går tabt i kommandovejen i mellemeleddet til den øverste ledelse	10	13	19	17	14	16	14	103
23 Den øverste ledelses budskab går tabt i kommandovejen i mellemeleddet til de ansatte/frivillige	9	10	17	22	18	12	15	103
24 Jeg er glad for mine kollegaer i afdelingen/stationen/enheden	1		5	8	45	43	1	103
25 Mine kollegaer i afdelingen/stationen/enheden er glade for mig	1		5	13	41	23	20	103
26 Jeg er tilfreds med min nærmeste leder i afdelingen/stationen/enheden	12	3	7	9	28	43	1	103
27 I min afdeling/station/enhed er der arbejdsglæde	6	10	14	22	26	25	0	103
28 Jeg ønsker at være ansat/frivillig i Vestsjællands Brandvæsen om 2 år	7	3	4	8	15	60	6	103