

Virksomhedsplan

2012 - 2013

**KØBENHAVNS
BRANDVÆSEN**

Indholdsfortegnelse

1.1 Beredskabschefens forord	4
1.2 Hvad er virksomhedsplanen?	5
2.1 RBD	7
2.2 Stab og Sekretariat	14
2.3 Økonomi	
2.4 HR og Planlægning	17
2.5 Materiel og Service	21
2.6 Forebyggelse og Indsats	23
3.1 Oversigt over målene	25



1.1

Beredskabschefens forord

Virksomhedsplan 2012-2013

1.1 Indledning:

I 2010 fremlagde vi en ambitiøs og langsigtet strategi for Københavns Brandvæsen. Målet er at gøre Københavns Brandvæsen til et naturligt samlingspunkt for beredskab og sikkerhed i kommunen. Vi har målrettet forfulgt denne strategi. Vi har brugt 2011 på at få de rammer, som brandvæsenet skal arbejde under i de kommende år, på plads. Borgerrepræsentationen har bl.a. i 2011 vedtaget en beredskabspolitik, en plan for fortsat drift og den risikobaserede dimensionering. Dermed har vi fået et meget stærkt politisk mandat til at fortsætte den forandrings- og udviklingsproces, som skal føre os tilbage på sporet som Danmarks toneangivende beredskab.

Beredskabspolitikken og plan for fortsat drift giver os det nødvendige fundament til, at vi i de kommende år kan udvikle den civile sektors beredskab i hele kommunen. Dermed kan vi i de kommende år bruge vores ekspertise og viden til at rådgive om og udvikle sikkerheden og robustheden i hele kommunen. I forbindelse med den risikobaserede dimensionering har vi, ud over det politiske mandat, fået tilført en ekstra bevilling. Samlet set er der tale om nyinvesteringer og omfordelinger for 50 mio. kr. Heraf er de 27 mio. kr. afsat over de næste 2 år til indkøb af nyt materiel til håndtering af bl.a. terror- og klimaudfordringerne. De øvrige 23 mio. kr. vil - i takt med at de

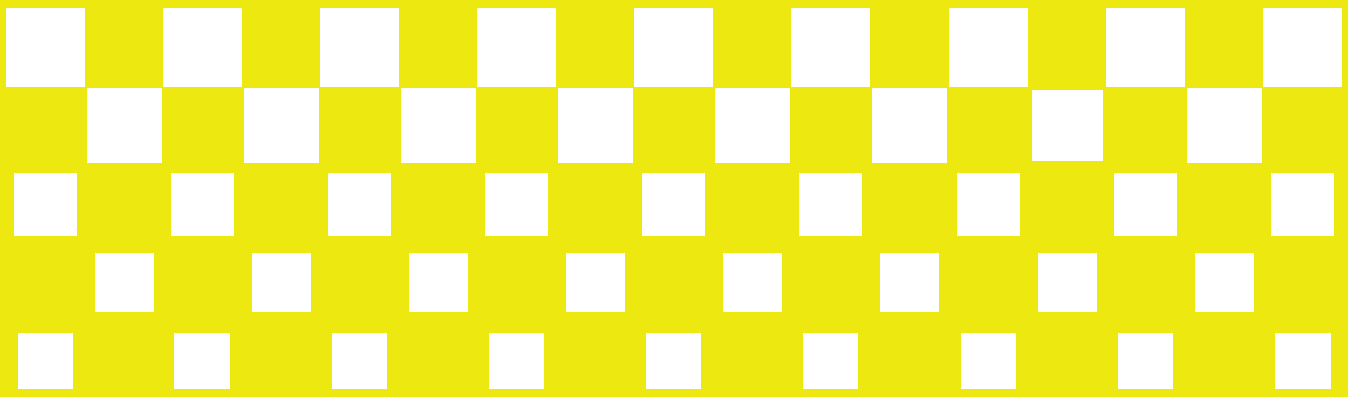
bliver frigivet i organisationen - blive investeret i øget kvalitet, kompetenceudvikling, analyser, evaluering og læring. Ligesom der vil blive frigivet øgede ressourcer til at styrke det forebyggende arbejde.

Vi har brugt 2011 på at konsolidere os organisatorisk såvel som økonomisk. I 2012 og 2013 skal vi have fokus på at udvikle vores organisation. De kommende år byder også på en stram kommunal økonomi. Derfor skal vi fortsat have fokus på at optimere vores økonomi og have fokus på de opgaver, der kan bidrage positivt til det samlede kommunale fællesskab og til vores økonomiske frihed.

Det er en meget ambitiøs strategi, vi har lagt. Alene den risikobaserede dimensionering vil først være implementeret ved udgangen af 2013. Derfor vil virksomhedsplanen også dække en toårig periode, 2012 og 2013.

Venlig hilsen

Jakob Vedsted Andersen
Beredskabschef



1.2

Hvad er virksomhedsplanen?

1.2 Hvad er virksomhedsplanen?

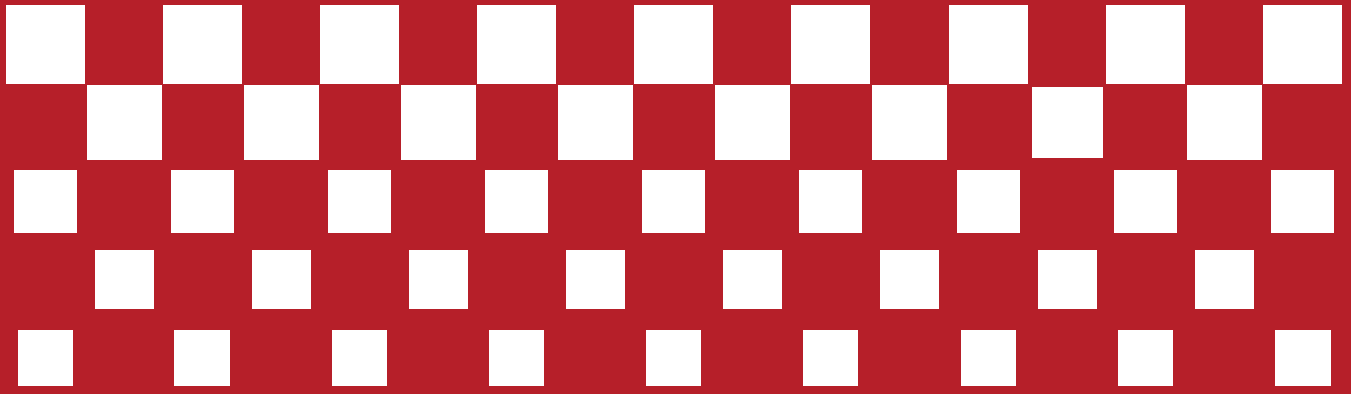
Virksomhedsplan 2012-2013 er et strategisk værktøj for ledelsen og alle medarbejdere i Københavns Brandvæsen. Virksomhedsplanen er en samling af de konkrete mål og delmål, vi sammen skal nå de næste to år, og er dermed den ramme, vi arbejder under. Derfor indeholder virksomhedsplanen også de mål, der er sat i Selvforvaltningsaftalen 2012-2014 mellem Beredskabskommissionen, Økonomiudvalget og Københavns Brandvæsen.

Virksomhedsplan 2012-2013 forfølger samme strategi som Virksomhedsplan 2011. Det vil sige følger de syv strategiske temaer i strategiplanen¹.

1. Sikre økonomisk handlefrihed
2. Sikre og udvikle høj kvalitet
3. Understøtte kompetenceudvikling
4. Udøve ledelse som profession
5. Sikre nærværende kommunikation
6. Understøtte helhedstænkning
7. Forretningsudvikling – fokus på opgaveporteføljen

Den risikobaserede dimensionering udgør på mange måder essensen af den strategi, der blev lagt i 2010. Implementeringen af den risikobaserede dimensionering er dermed også langt det største og vigtigste strategiske projekt i 2012 og 2013 og involverer alle afdelinger og medarbejdere i brandvæsenet. Virksomhedsplanen vil derfor tage udgangspunkt i implementeringen af den risikobaserede dimensionering og derudover fremhæve de øvrige afdelingspecifikke virksomhedsmål.

¹ Inklusiv de 11 strategier i Fremtidens Beredskab som er: 1) afhjælpende beredskab, 2) forebyggende beredskab, 3) ledelse, 4) forretningsudvikling, 5) rådgivning og uddannelse, 6) planlægning og analyse, 7) teknologi, 8) service, 9) personale, 10) mål og rammer og 11) bæredygtighed.



2.1

RBD

Virksomhedsplanens konkrete mål og delmål

2.1 Risikobaseret dimensionering

Udviklingen i samfundet generelt og erfaringerne fra en række særlige hændelser - f. eks. branden i Dehns Palæ, skybrud og oversvømmelse i København samt konkrete terrortrusler - har givet Københavns Brandvæsen mulighed for at teste og evaluere, hvorvidt det nuværende beredskabsniveau er af den fornødne kvalitet til at sikre et forsvarligt serviceniveau. Det er Københavns Brandvæsens samlede vurdering, at det nuværende beredskabsniveau ikke lever op til de fremtidige udfordringer, som København står overfor. København har som udgangspunkt et velfungerende dagligt beredskab, men udviklingen i samfundet betyder, at der er behov for særligt at sætte ind i forhold til at styrke kapaciteten og kvaliteten, når det handler om store og/eller flere samtidige hændelser, terror og klimaudfordringer. Det kræver, at Københavns

Brandvæsen, ud over nødvendige anlægsinvesteringer i materiel, også tilpasser organisationen i den daglige drift til de nye udfordringer og opgaver.

Derfor har Københavns Brandvæsen vurderet, at man beredskabsfagligt bør styrke kapaciteten, når det handler om at håndtere terror/klimarelaterede hændelser og kvalitetsudviklingen. En styrkelse af disse områder er afgørende for, at en by som København i konstant forandring samlet set kan levere et beredskab, som sikrer en robust kommune og en tryk og sikker by. Med vedtagelsen af den risikobaserede dimensionering (RBD'en) og de to pakker Terror- og Klimapakken og Kvalitetspakken er der givet mulighed for, at Københavns Brandvæsen er bedre rustet til at løse fremtidens udfordringer.

Københavns Brandvæsen vil med de to pakker kunne opnå følgende mål:

Styrkelse af muligheden for at håndtere terror/klimahændelser.

- Tilsikre, at Københavns Brandvæsen har det nødvendige materiel og operative ledelsessystem, der gør, at vi kan yde hjælp til borgene i de første kritiske timer, indtil vores samarbejdspartnere er på plads, og vi kan trække på deres ressourcer.

Tilsikre, at brandvæsenets indsats til stadighed er tilpasset og optimeret i forhold til relevante risici i København.

- Styrkelse og systematisering af arbejdet med kvalitet, evaluering og læring.
- Tilsikre, at personalet har de fornødne kompetencer til at løse såvel nuværende som fremtidige opgaver, samt at brandvæsenet til stadighed kan optimere og tilpasse beredskabet til nuværende og fremtidige behov. Terror -og Klimapakken og Kvalitetspakken vil alt andet lige også styrke det daglige beredskab. Derfor kan der med fordel ses på yderligere optimering af organisationen i forhold til løsningen af nye udfordringer og opgaver, f. eks ved at sikre større fleksibilitet i udrykningssammensætning og køretøjer.

Forberede og ruste Københavns Brandvæsen til at fastholde og udvide beredskabssamarbejdet med relevante samarbejdspartnere.

- Tilsikre en mere optimal ressourceudnyttelse gennem relevante samarbejder med kommuner og beredskaber i Storkøbenhavn.

Understøtte kommunens robusthed.

- Ruste Københavns Brandvæsen til i samarbejde med forvaltningerne at understøtte kommunens robusthed i forhold til at opretholde eller hurtigst muligt reetablere drifts- og serviceniveauerne, uanset hvilke hændelser, der indtræffer. Derudover ruste Københavns Brandvæsen til at varetage de overvågnings- og sikkerhedsmæssige opgaver for kommunen, som bidrager til at skabe en tryk og sikker by for borgerne, institutionerne og virksomhederne.

Hovedopgaven i 2012 og 2013 bliver at få implementeret RBD'en i organisationen. Det er en stor opgave, der mere eller mindre vil involvere alle afdelinger og medarbejdere.

OPERATIV LEDELSE



Formål: Mere robust indsatslederstruktur tilpasset det faktiske ledelsesbehov

MÅL	ANSVARLIG
Der oprettes to nye funktioner som henholdsvis operationschef (OC) og overvagtimester (OVM). OC får på sigt ansvaret for overblik og planlægning af alle operative indsatser. OVM har ansvaret for den daglige planlægning af styrken.	Stab og Sekretariat/HR og Planlægning
Der indkøbes et ekstra indsatslederkøretøj, og der vil ske en opgradering af IT/teknik i køretøjer.	Stab og Sekretariat
Indretning af operationsrum til brug for overvågning og planlægning af større eller komplekse hændelser.	Stab og Sekretariat
Indretning af læringsrum på stationerne, således at der er bedre rammer for øgede uddannelsesaktiviteter på stationerne.	Stab og Sekretariat

OPERATIV PLANLÆGNING OG FORBEREDELSE



Formål: Styrkelse af planlægning, forberedelse og træning af indsatsprocedurer

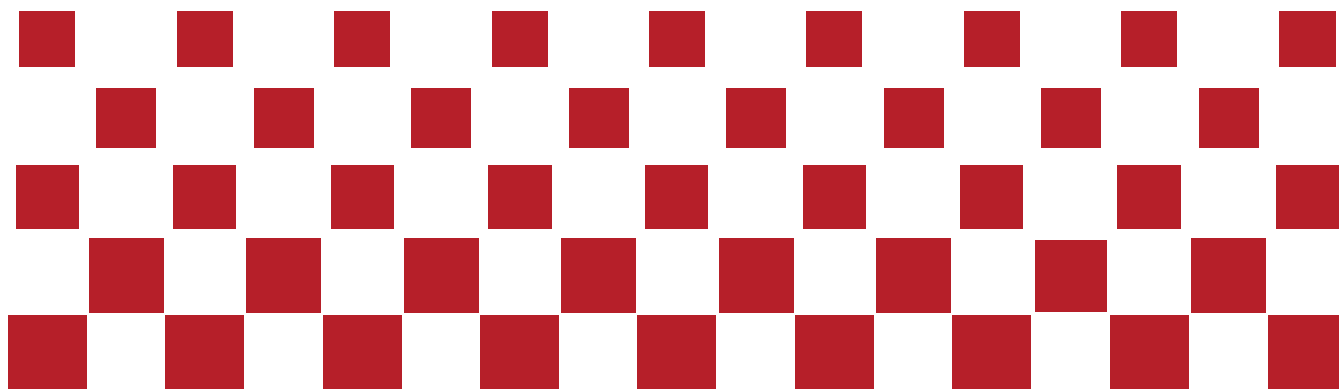
MÅL	ANSVARLIG
Der oprettes to nye stillinger som uddannelsesplanlæggere, således at uddannelse til mandskabet kan opprioriteres.	HR og Planlægning
Planlægningsområdet styrkes gennem øget synergi og samarbejde med de øvrige operative områder.	Stab og Sekretariat
Udvikling af model til planlægning og forberedelse.	Stab og Sekretariat
Der indkøbes en simulator til træning af ISL /holdledere for dermed at styrke kompetencerne.	HR og Planlægning
Der afholdes 2 tema-/uddannelsesdage pr. år for alt operativt mandskab.	HR og Planlægning
Der afholdes en fuldskalaøvelse om året.	HR og Planlægning

MASSETILSKADEKOMST, SAMMENSTYRTNING OG AVANCERET REDNING



Formål: At kunne håndtere personredning ved større hændelser

MÅL	ANSVARLIG
Der oprettes en ny specialtjeneste med 10 døgnpladser. Specialtjenesten vil medføre øget robusthed og en udvidelse af kompetencerne i forhold til de nuværende specialtjenester.	Stab og Sekretariat/Forebyggelse og Indsats
Udover de eksisterende pioner- og røgdykningsopgaver skal Specialtjenesten på sigt også kunne løse opgaver i forbindelse med Urban Search and Rescue (USAR).	Stab og Sekretariat/Forebyggelse og Indsats
Der indkøbes 2 køretøjer med containerlad til fremføring af materiel pakket i containere f.eks. USAR materiel.	Stab og Sekretariat/Materiel og Service
Der indkøbes 2 stk. containere med udstyr til Urban Search and Rescue (USAR).	Stab og Sekretariat
Holdlederne, mandskab og indsatsledere, der skal varetage USAR beredskabet, vil få de rette uddannelser. Herunder en årlig vedligeholdelsesøvelse.	HR og Planlægning
Der arbejdes på, at mandskabet (ILS, holdledere, brandmænd) på frivillig basis kan indgå i BRS' USAR beredskab.	HR og Planlægning
Der indkøbes 1 stk. trailer med udstyr til nødbehandling og transport af 50 personer.	Stab og Sekretariat
Videreudvikling og evt. indkøb af udstyr til transport af patienter i tunneler (trolje) samt bevægelseshæmmede personer på trapper.	Stab og Sekretariat
Der indkøbes en ny rednings-/transportbåd. Båden skal være egnet til redning af personer i havnen, transport af brandslukningsudstyr til øerne mv. og der afholdes uddannelse af mandskabet (det er dog en forudsætning, at de i forvejen har speedboatcertifikat).	Stab og Sekretariat/Materiel og Service
Der indkøbes impakteringsudstyr (sk. genkondenseringsudstyr) til impaktering af udslip af en giftig, kondenseret gas, således at fordampningen og tillige fareområdet reduceres markant i den tidlige fase af forløbet.	Stab og Sekretariat



KLIMA



Formål: At kunne håndtere de akutte situationer, der opstår som følge af klimarelaterede hændelser

MÅL	ANSVARLIG
Der oprettes et korps af frivillige, som bl.a. kan løse logistik og serviceopgaver, herunder bidrage med restværdiredning. For at sikre uddannelse og planlægning af frivilligstyrken oprettes en stilling som koordinator af det frivillige beredskab.	Forebyggelse og Indsats
Der indkøbes pumper, generatorer og mobile dæmninger. Disse skal sættes ind ved større oversvømmelser.	Stab og Sekretariat/Service og Materiel
Der indkøbes ekstra pumper/generatorer til alle stationer til brug for indsatser i forbindelse med mindre oversvømmelser.	Stab og Sekretariat/Service og Materiel
Der indkøbes mindre køretøjer med kran til fremførelse af bl.a. materiel til klimarelaterede hændelser.	Stab og Sekretariat/Service og Materiel
Der indkøbes container med udstyr til værdiredning og SKAFOR-arbejde på brandsteder. Udstyret skal være specielt rettet mod værdiredning, bl.a. i gamle historiske bygninger.	Forebyggelse og Indsats/Service og Materiel

LÆRING OG UDVIKLING



Formål: Opbygningen af en lærings-evalueringskultur i brandvæsenet. Styrke kompetenceniveauet i organisationen

MÅL	ANSVARLIG
Der oprettes et udviklingsteam, der skal arbejde med udvikling af den risikobaserede dimensionering, analyser og udvikling i brandvæsenet. Herunder sætte fokus på den lærende organisation, erfaringsopsamling og kvalitetsledelse.	Stab og Sekretariat
Der oprettes en udviklingspulje, hvor personale/mandskab kan søge om økonomisk støtte i form af projekter, besøg hos andre brandvæsener/beredskabsorganisationer, kurser/seminarer osv.	Stab og Sekretariat
Der oprettes en ny stilling som datamanager, som skal medvirke til at udvikle data og sikre, at dataflowet gennem organisationen bliver så hensigtsmæssigt som muligt.	Stab og Sekretariat
Der afsættes økonomi til yderligere GIS-licenser.	Stab og Sekretariat
Der oprettes en stilling som controller, der har til opgave at følge op på og evaluere/erfaringsopsamle fra operative hændelser både internt og eksternt.	Stab og Sekretariat
Der oprettes et "hvilende" team på ca. 10 personer, der repræsenterer forskellige faggrupper i brandvæsenet, og som kan indkaldes ved behov for at evaluere/gennemgå operative hændelser eller lignende. Teamet skal bruge ca. 10% af deres arbejdstid på opgaven.	Stab og Sekretariat
Der afsættes økonomi til at formidle erfaringer fra de operative indsatser til det operative mandskab.	Stab og Sekretariat

KOMPETENCEUDVIKLING



Formål: At styrke kompetenceniveauet/fleksibiliteten af mandskabet, således at deres kompetencer matcher fremtidens opgaver

MÅL	ANSVARLIG
Både holdledere og mandskab får et kompetenceløft, som sikrer, at deres kompetencer bedre matcher det fremtidige opgavesæt. Kompetenceløftet gælder både for nyansatte og allerede ansatte. Det er tænkt som en overbygning på eksisterende lovbefalede kurser/uddannelser (f.eks. holdleder, funktionsuddannelse etc.).	HR og Planlægning
For nyansatte brandmænd indføres der et introduktionskursus, der indeholder: operativ forståelse, forebyggelse/tryk og sikker by, virksomhedsforståelse og voksenpædagogik.	HR og Planlægning
For nyansatte holdledere indføres et introkursus. Kurset indeholder operativ uddannelse, videregående forebyggende arbejde samt lederuddannelse.	HR og Planlægning
For eksisterende personale bliver der afholdt afkortede kurser, idet det forventes, at de har gennemført f.eks. dele af den operative uddannelse.	HR og Planlægning

TRYK OG SIKKER BY – FOREBYGGENDE ARBEJDE



Formål: At styrke det lokale forebyggende arbejde, bl.a. i form af rådgivning om sikkerhed og forebyggelse og informationsmateriale

MÅL	ANSVARLIG
For at sikre en større indsats med det forebyggende arbejde skal alle brandmænd arbejde med "Tryk og Sikker By" minimum 10% af deres arbejdstid.	Forebyggelse og Indsats
Der oprettes en central koordinator, der i samarbejde med medarbejdere, som arbejder med forebyggende tiltag, skal koordinere og udvikle brandvæsenets lokale, forebyggende arbejde.	Forebyggelse og Indsats
Kommunikationsområdet styrkes, således at der bedre kan sættes ind i forhold til central support med informationsmateriale, pjecer, præsentationsmateriale osv.	Stab og Sekretariat

FLEKSIBILITET



Formål: Sikre, at beredskabet er tilpasset de opgaver, der opstår i hverdagen, både af operativ og forebyggende karakter

MÅL

Der oprettes fleksible enheder på alle stationer. De fleksible enheder skal ses som både operative og "forebyggende" enheder. Alle brandmænd vil blive undervist i betjeningen af de nye køretøjer.

ANSVARLIG

Forebyggelse og Indsats/ HR og Planlægning

SYNERGI – BRANDMESTRE I ROTATION



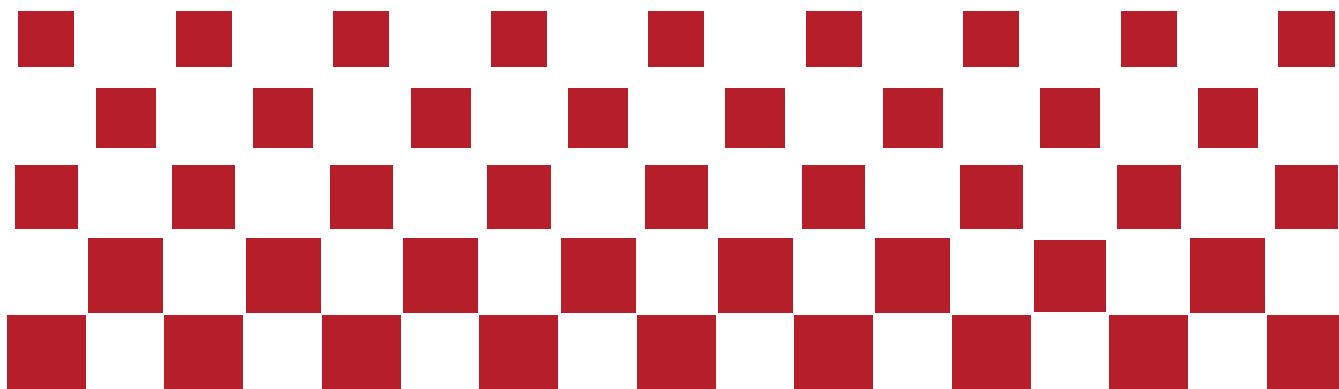
Formål: At flette de operative opgaver sammen med de administrative opgaver, herunder forebyggende opgaver, og opnå større synergi i organisationen

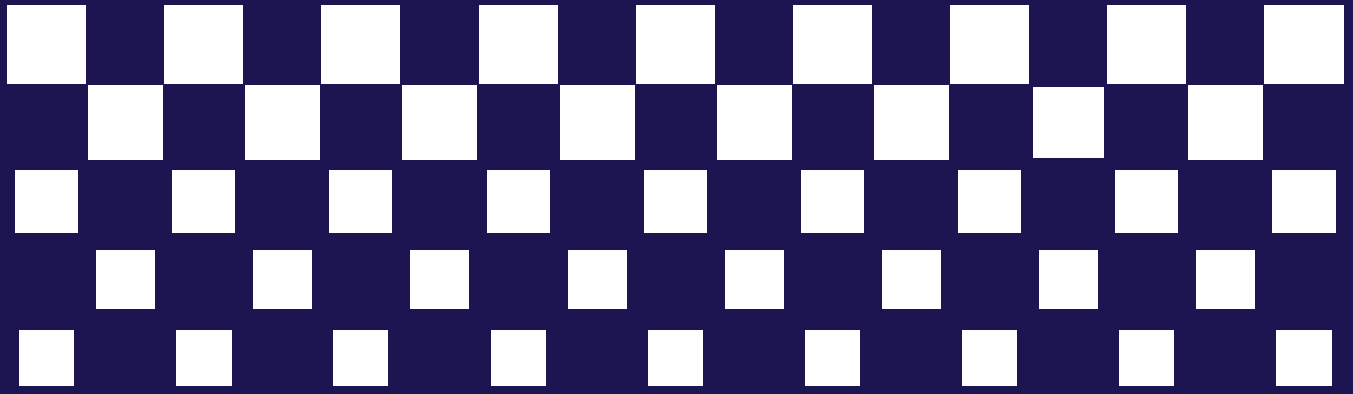
MÅL

Alle holdledere (brandmestre) skal arbejde en del af deres arbejdstid i en administrativ funktion (svarende til ca. 1/4 af arbejdstiden). Systemet vil blive implementeret trinvist med 12 brandmestre første år.

ANSVARLIG

Forebyggelse og Indsats





2.2

Stab og Sekretariat

2.2 Stab og Sekretariat

Stab og Sekretariats opgave er at understøtte beredskabschefens daglige virke, herunder bidrage til politisk betjening og strategisk udvikling i brandvæsenet. Stab og Sekretariat udfører en række udviklingsopgaver: operativ ledelse og controlling, analyse, RBD, evaluering og kvalitetsudvikling, jura, kommunikation, planlægning af den civile sektors beredskab og øget robusthed og sikkerhed for kommunen mv.

Københavns Brandvæsen skal være en lærende organisation, hvor vi konstant har fokus på at lære af de bedste og bruge den viden, vi har, til at blive endnu bedre. De seneste års erfaringer samt evalueringerne af senere års større hændelser viser, at robustheden i indsatsen med fordel kan styrkes. Derfor skal vi have fokus på udvikling af kvalitet i administrationen og i forhold til brandvæsenets kerneopgaver både på operativt og administrativt plan.

Implementeringen af den risikobaserede dimensionering (RBD) vil bidrage til, at beredskabet i højere grad bliver tilpasset de risici, der er i en storby som København. Robustheden gælder i forhold til både hverdagshændelser og større ulykker, katastrofer og terrorhændelser. Vi skal prioritere og tilpasse vores ressourcer i forhold til de identificerede og aktuelle risici. Københavns Brandvæsen skal, ud over at sikre det indsatsmæssige beredskab, også kunne varetage den koordinerende rolle og iværksætte de nødvendige tiltag i forhold til kommunens civile beredskab.

Alarm- og Vagtcentralen skal i langt højere grad bidrage til at understøtte Københavns Kommune i overvågnings- og sikringsopgaver. Vi skal i størst muligt omfang samarbejde med alle relevante aktører på beredskabsområdet og udnytte den styrke, at Alarm- og Vagtcentralen kan bidrage til øget overblik over de samlede beredskabsmæssige ressourcer og ressourcerne i forvaltningerne som helhed.

Kvalitetsudvikling kræver planlægning og analyse, og at vi som organisation hele tiden måler og evaluerer vores egen indsats og deler viden med hinanden. Men det kræver også vilje til at prioritere investeringer i de områder, hvor vi vil opnå resultater.

Københavns Brandvæsen skal være en virksomhed med et højt teknologisk niveau. Vi skal kunne udnytte data på tværs i organisationen med henblik på optimeret service, herunder analyse og planlægning. Vi skal prioritere ressourcer til at deltage i samarbejdsrelationer og forskning med f.eks. universiteter. Vi skal forenkle og ressourceoptimere arbejds-gange ved øget anvendelse af moderne teknologi.

Som det førende beredskab i Københavns Kommune er Københavns Brandvæsen en særlig samfundsinstitution. Det betyder, at vi har en særlig forpligtigelse til at bidrage positivt til det omkringliggende samfund og deltage i de områder, som Københavns Kommune prioriterer. Derfor skal vi have en klar og tydelig CSR-profil (Corporate Social Responsibility).

Brandvæsenet skal være klar og let tilgængelig i vores kommunikation – internt og eksternt. Relevant og rettidig information er en forudsætning for, at alle kan udføre deres arbejde, hvorfor dette er en gensidig forpligtigelse. Brandvæsenets opsamlede viden skal f.eks. stilles til rådighed for at understøtte vores forebyggelsesindsats – teknisk og taktisk.

Kommunikation er et strategisk værktøj, som vi skal bruge aktivt i brandvæsenet. Derfor er det helt afgørende, at vi har fokus på kommunikationsindsatsen i alt, hvad vi laver. Det forudsætter, at der bliver afsat de nødvendige ressourcer i afdelingerne til det daglige kommunikationsarbejde, f.eks. i relation til webredaktører.

MÅL



MÅL

Vi skal medvirke til udvikling af proaktivt kriseberedskab for at give en tidlig advarsel om uroligheder til understøttelse af bl.a. SSP og Sikker By, fx i form af hotspotanalyser, jf. Selvforvaltningsaftalen.

Københavns Brandvæsen skal være en lærende organisation, hvor vi konstant har fokus på at lære af de bedste og bruge den viden, vi har, til at blive endnu bedre.

Københavns Brandvæsen har planlagt og i samarbejde med Økonomiforvaltningen gennemført 1-2 beredskabsøvelser årligt, hvor kommunens kriseledelsesfunktion deltager. Minimum én af øvelserne skal gentages med henblik på øvelse af stedfortrædere, jf. Selvforvaltningsaftalen.

Vi skal påbegynde en mere systematisk afdækning af nye forretningsmuligheder inden for kerneområderne. Brandvæsenet er i 2012 i spidsen for en arbejdsgruppe på sikringsområdet.

95 % af Alarmcentralens brand- og redningsdisponeringer af Københavns Brandvæsens ildløstjeneste (kørsel 1 ture), skal have fundet sted indenfor 1 minut, jf. Selvforvaltningsaftalen.

Alarm- og Vagtcentralen skal i langt højere grad bidrage til at understøtte Københavns Kommune i overvågnings- og sikringsopgaver. Vi skal i størst muligt omfang samarbejde med alle relevante aktører på beredskabsområdet og udnytte den styrke, at Alarm- og Vagtcentralen kan bidrage til øget overblik over de samlede beredskabsmæssige ressourcer.

Vi skal i 2012-13 udmønte vores digitaliseringsstrategi og sætte yderligere fokus på den strategiske anvendelse af IT både administrativt og operativt.

Vi skal i 2012 udarbejde en Corporate Social Responsibility profil (CSR) for brandvæsenet.

Vi skal have stor fokus på bæredygtighed og bidrage til et godt miljø. Derfor skal brandvæsenets påvirkning af miljøet i indsats som i dagligdagen være så skånsom som muligt. Vores miljøcertifikat skal fornyes 1 gang om året. Næste gang i foråret 2013.

Københavns Brandvæsen skal også i 2012 og 2013 prioritere at deltage i sociale og almennyttige aktiviteter, som også understøtter det forebyggende arbejde blandt børn, unge og udsatte.

Vi skal hjælpe med at understøtte 'Sikker By', f.eks. med udviklingen af Ungdomsbrandkorpset fra projekt til drift.

Der skal i 2012 sættes fuld fokus på at implementere plan for fortsat drift i Københavns Kommune.

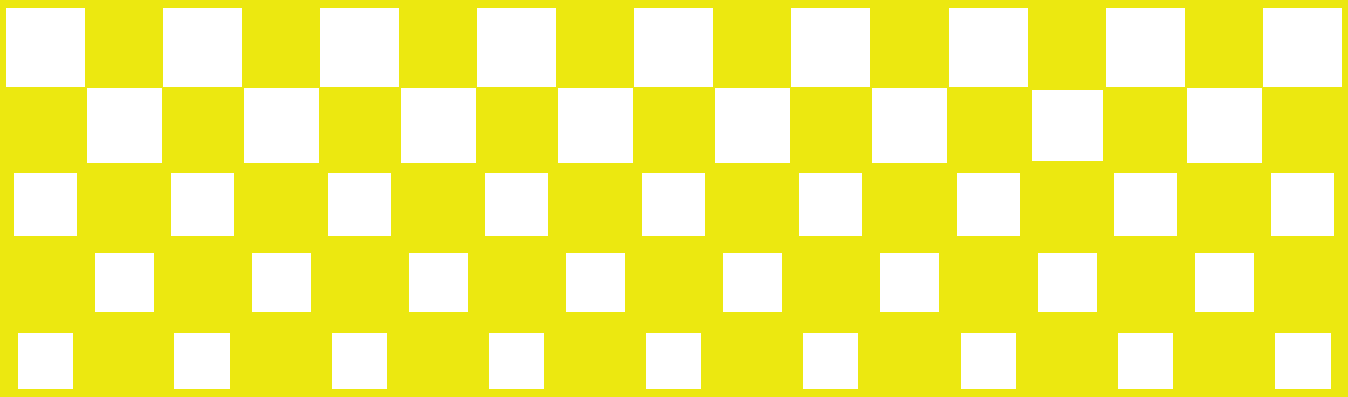
Vi skal i 2012 påbegynde arbejdet med at monitorere vores omgivelser for at være på forkant med forhold, der kan påvirke brandvæsenets eller kommunens drift.

Vi skal i 2012 nedsætte en arbejdsgruppe, der kan medvirke til at koordinere udarbejdelse af en kommunal sårbarhedsrapport. Implementeringen skal være på plads ultimo 2012.

Vi skal have øget fokus på kommunikation af Københavns Brandvæsens aktiviteter, Åben Brandstation, forebyggende kampagner, kulturnat, mv.

Brandvæsenets 325-års jubilæum skal markeres i 2012.

Der oprettes videokonference til alle stationer, således at der sikres entydig og ensartet kommunikation mellem stationer og den operative ledelse, f.eks. i forbindelse med morgenbriefingen.



2.3

Økonomi

2.3 Økonomi

Økonomi har hovedansvaret for at medvirke til, at brandvæsenet har en sund økonomi. Økonomisk handlefrihed er helt afgørende, hvis vi skal skabe rammerne for og kunne investere i de konkrete mål og indsatser i 2012-13 og i de kommende år. Derfor skal brandvæsenet fortsat have fokus på løbende optimering af driften og dermed skabe og høste rationaliseringsgevinsterne.

Vi har i 2011 udviklet værktøjer, der handler om omkostningsbaseret regnskab og business cases, der skal medvirke til at ruste os i vores fortsatte bestræbelser på at optimere og prioritere i forhold til relevante forretningsområder. Disse værktøjer skal for alvor udbredes i 2012 og 2013. Ligeledes er der i administrations- og økonomiområdet indført nye praksisser, der samlet vil medvirke til at optimere økonomistyringen, men som for alvor skal implementeres i de kommende år.

Et af de væsentlige forretningsområder for Københavns Brandvæsen er ambulance- og sygetransportområdet, hvor vi er leverandører til Region Hovedstaden. Ambulanceområdet har historisk set passet godt ind i Københavns Brandvæsens virksomhed. Men det er også betryggende for borgerne i

København, at Københavns Brandvæsens dedikerede personale medvirker til at skabe en tryk og sikker by også på dette område.

For at sikre, at vi stadig kan være en attraktiv leverandør for Region Hovedstaden, vil vi i 2012 udarbejde en ambulancestrategi, der kan bidrage til, at vi fortsat leverer en høj kvalitet, samtidig med at vi minimerer vores driftsomkostninger. Samtidig skal området akkrediteres som led i Region Hovedstadens akkreditering.

Fokus på driftsoptimering er ikke bare rettet mod ambulance- og sygetransportområdet, men vil i løbet af 2012 og 2013 gradvist rettes mod den øvrige del af organisationen.

I forbindelse med den risikobaserede dimensionering har brandvæsenet fået 27 mio. kr. over de næste 2 år til indkøb af nyt materiel til håndtering af terror- og klimaudfordringerne. Der er som noget nyt fokus på eksekvering af midlerne. Derfor vil vi have et meget stærkt fokus både på, at midlerne anvendes bedst muligt, og at ressourcerne omlægges til de prioriterede investeringer.

MÅL



MÅL

Københavns Brandvæsen er forpligtet til at sikre overholdelse af det korrigerede budget samt det tildelte serviceudgiftsmåltal, jf. Selvforvaltningsaftalen.

Hver afdeling skal årligt levere et overskud eller mindreforbrug svarende til 2 % af afdelingens nettobevilling. Målet indgår i budget 2013.

Fortsat udvikling og implementering af værktøjerne, fx omkostningsbaseret regnskab (OBR), business cases og økonomistyringsregler.

Mindreforbruget eller overskuddet samles i en central udviklingspulje, således at vi kan foretage de nødvendige investeringer i de kommende år. Målet indgår i budget 2013.

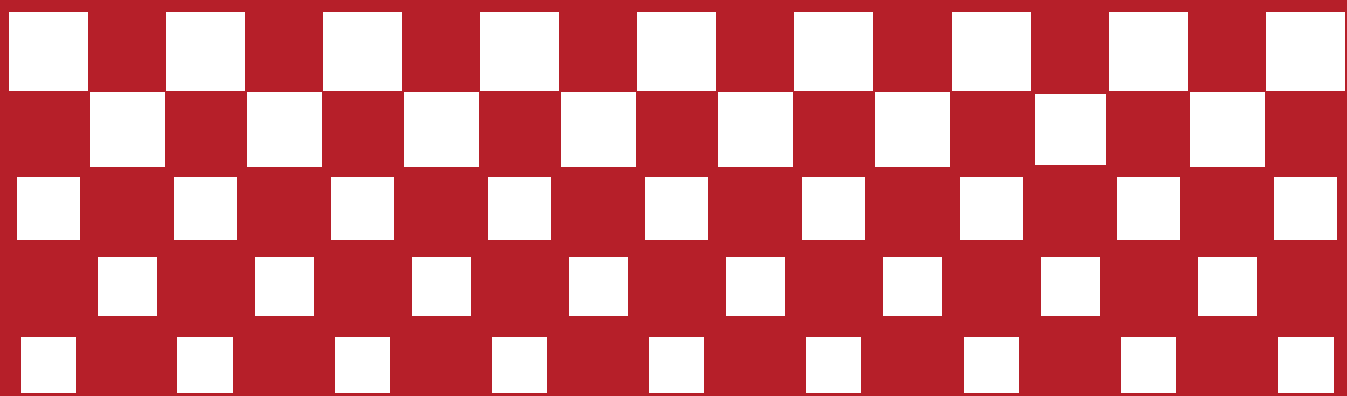
Der udarbejdes en kort og langsigtet investeringsplan for Københavns Brandvæsen.

Udarbejdelse af ambulancestrategi samt øget fokus på at minimere driftsomkostninger i ambulancetjenesten.

Ambulanceområdet skal akkrediteres.

Udarbejdelse af effektiviseringsstrategi for Københavns Brandvæsen.

Bidrag til at omstille organisationen til forretningstænkning.



2.4

HR og Planlægning

2.4 HR og Planlægning

HR og Planlægning har ansvaret for at håndtere alt omkring personale og sikre, at der er det rigtige antal folk med de rette kompetencer på stationerne. HR og Planlægning tager sig af vagtplanlægningen og kort- og langtidsplanlægningen, kompetenceudvikling og arbejdsmiljø.

Københavns Brandvæsen har en klar ambition om at være det førende beredskab i Danmark. Det kræver, at vi hele tiden investerer i at fastholde og udvikle den faglige kvalitet. Forudsætningen er, at medarbejderne besidder de nødvendige kompetencer. Derfor skal alle medarbejderes potentiale udvikles og udnyttes således, at brandvæsenet samlet set har de rette kompetencer til løsning af opgaver – nu og i fremtiden.

De rigtige kompetencer skal understøttes af ny teknologi med henblik på bedst mulig udnyttelse af ressourcerne.

Det er et helt centralt mål, at trivsel blandt medarbejderne er i top. Vi skal fortsætte med at sætte fokus på trivsel. Vi skal have et godt arbejdsmiljø, hvor arbejdsmiljø og sikkerhed for personalet prioriteres højt. Københavns Brandvæsen skal i lighed med resten af

Økonomiforvaltningen arbejdsmiljøcertificeres. Derfor har vi fra 2012 investeret i og oprustet på arbejdsmiljøområdet. Certificeringen på arbejdsmiljøområdet følger de samme certificeringsstandarder som på miljøområdet. Der er derfor et potentiale i at sammenlægge de to områder i et samlet arbejdsmiljø- og miljøsystem, sådan som det også kendes fra fx SUF.

Ledelse er en profession, der skal udøves med de rette værktøjer og kompetencer. Lederne er bærere af brandvæsenets vision og værdier og har således ret og pligt til at udøve ledelse. Brandvæsenets ledere skal være karakteriseret ved at være forandringsparate, synlige og helhedsorienterede. Der er i 2012 udarbejdet et ledelsesgrundlag, som skal fungere som fundament for ledelsevalueringer i 2013.

Derudover er det afgørende, at Københavns Brandvæsen er en attraktiv og mangfoldig arbejdsplads med fokus på medarbejderudvikling. Det er en ambition at medvirke til, at personalet oplever at være en del af hele virksomheden og tager medejerskab i forhold til den samlede virksomhed. Vi skal bakke op omkring initiativer, der kan medvirke til at skabe dialog og knytte relationer mellem brandvæsenets forskellige personalegrupper. Vi skal sikre en høj grad af åbenhed, medindflydelse og medansvar.

MÅL



MÅL

Alle brandfolk vil gennemgå 12 årlige, lovpligtige øvelser, jf. Selvforvaltningsaftalen.

Der arbejdes for en fortsat reduktion af sygefraværet. Måltallet for 2012 er 11,3 sygedage pr. medarbejder, jf. Selvforvaltningsaftalen.

Vi har en ambition om at ansætte flere medarbejdere med etnisk baggrund fra ikke-vestlige lande. Målet for 2012 er 2,6 %, jf. Selvforvaltningsaftalen.

Københavns Brandvæsen skal arbejdsmiljøcertificeres i 2012.

Der iværksættes i 2012 et arbejde med henblik på at forenkle arbejdsmiljøorganisationen og integrere det med miljøsystemet.

Der gennemføres i 2012 et projekt med det formål at påbegynde udviklingen af et kompetenceudviklings-system.

Der iværksættes et arbejde med henblik på at overføre ledelsesgrundlaget til et ledelseevalueringssystem.

Der skal i 2012 afholdes mindst 1 fælles lederseminar for lederne i brandvæsenet.

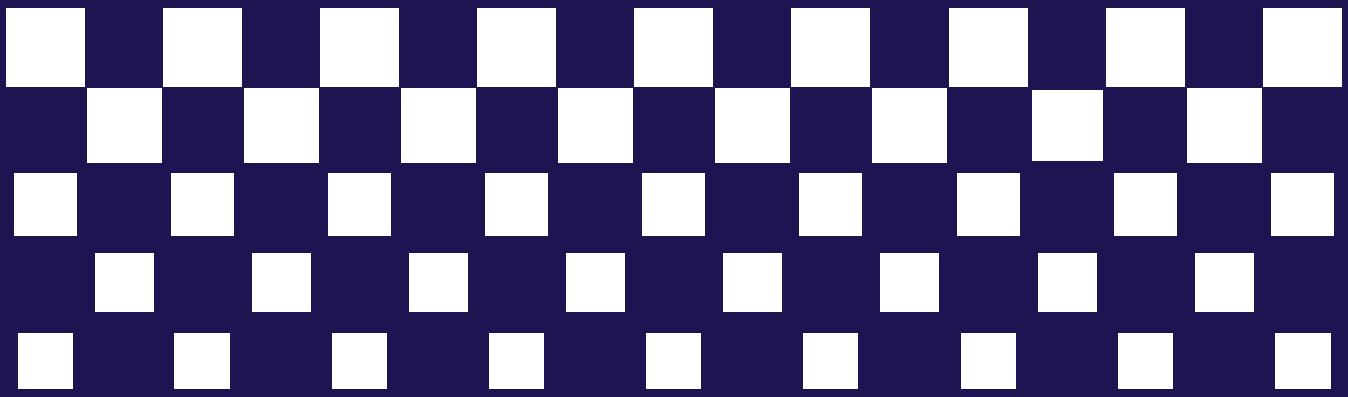
Der skal i 2012 skabes "nye" lederteams på de enkelte stationer, således at den daglige lokale vagtmester kan fungere som daglig leder af stationen. Disse lederteams skal bl.a. undervises i SP således, at den daglige lokale vagtmester rustes til at give fridage og planlægge ferie.

Vi skal udvikle en ny ansættelsesprocedure på de enkelte stationer, som sikrer de enkelte hold indflydelse på fremtidige ansættelser.

Vi skal opleve en stigning i medarbejdertrivsel. Vi skal i 2012 lave de tiltag og trivselshandleplaner for alle afdelinger, som sikrer at Københavns Brandvæsen samlet set rykker op i den grønne kategori i 2013.

De konkrete beslutninger om trivselsforbedringer skal drøftes løbende.

Vi arbejder målrettet for at være en mangfoldig og rummelig arbejdsplads med plads til elever, praktikanter og medarbejdere i løntilskud.



2.5

Materiel og Service

2.5 Materiel og Service

Materiel og Service har til formål at håndtere alt med materiel og bygninger og sikre, at stationerne og mandskabet har det rette og funktionsdygtige materiel. Materiel og Service står ligeledes i stigende grad for al indkøb til brandvæsenet.

Materiel og Service er et af Københavns Brandvæsens væsentlige forretningsområder. Derfor er der også i forbindelse med implementeringen af den risikobaserede dimensionering øget fokus på at tilføre Materiel og Service de nødvendige

ressourcer, således at der ved siden af driften kan sættes fokus på de indtjeningsgivende forretningsområder.

Hovedfokusområdet i 2012 og 2013 er at indkøbe og implementere materiellet i forbindelse med den risikobaserede dimensionering, samtidig med at de nye processer og procedurer i forbindelse med forvaltningen af det eksisterende materiel fastholdes og udbygges.

MÅL

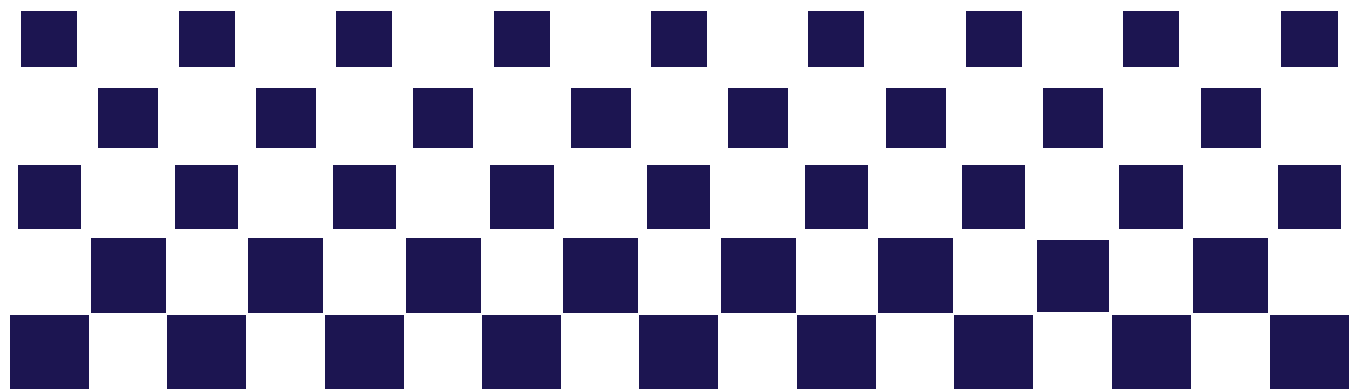


MÅL

Oprettelse af vægtertjeneste i Københavns Brandvæsen for styrkelse af det almindelige beredskab og til tryghedsskabende aktiviteter. Kan også bidrage til at understøtte Sikker By-dagsordenen, jf. Selvførvaltningsaftalen.

Vi skal have skabt en incitamentsstruktur på de enkelte stationer, som sikrer, at antallet af skader på køretøjer og materiel nedbringes betragteligt.

Materiel og Service har ansvaret for at sikre, at det rette materiel forefindes på stationerne. Der skal i 2012 fokus på at skabe de rette systemer mellem stationer og serviceafdelingen, således at samarbejdet fungerer gnidningsfrit.



2.6

Forebyggelse og Indsats

2.6 Forebyggelse og Indsats

Forebyggelse og Indsats har til opgave at sikre, at det forebyggende og det operative arbejde bedst muligt smelter sammen. Udover Indsats (dvs. alle stationerne) tager Forebyggelse og Indsats sig af myndighed og ekstern uddannelse.

Sammenlægningen af Forebyggelse og Indsats er et stærkt signal om, at vi prioriterer området og ønsker en bred involvering af organisationen i det forebyggende arbejde. Ud over at brandvæsenet naturligvis skal gennemføre de lovpligtige aktiviteter, skal vi målrette arbejdet for, at kommunens borgere og virksomheder har et højt vidensniveau i forhold til forebyggelse og beredskab. Vi skal prioritere gennemførelse

af tematiserede og målrettede forebyggelseskampagner samt tilsikre de nødvendige kompetencer i forhold til at kunne matche de krav og forventninger, omgivelserne stiller til vores rådgivning.

Vi skal gå fra kontrol til rådgivning, så borgere og virksomheder i Københavns Kommune sættes i stand til i højere grad at varetage egen sikkerhed. Derfor skal vi prioritere vores eksterne uddannelser og understøtte vores ambition om at være kommunens videnscenter inden for beredskab og sikkerhed. Rådgivning og Uddannelse er dermed et af vores vigtigste forretnings- og udviklingsområder i de kommende år.

MÅL



MÅL

Alle lovpligtige tilsyn er gennemført inden for de i loven fastlagte terminer, jf. Selvforvaltningsaftalen.

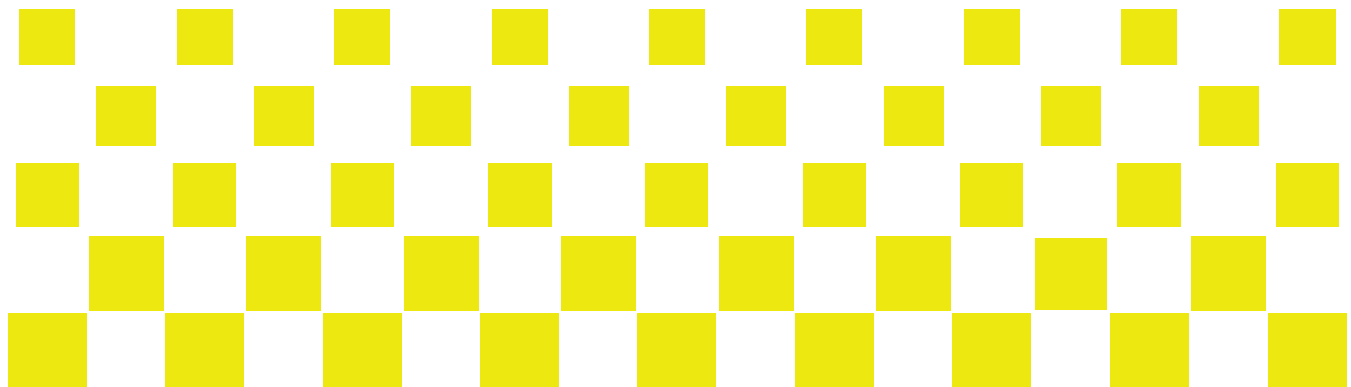
Responstider for brand- og redningsberedskabet skal være max. 10 minutter ved 98 % af udrykninger, jf. Selvforvaltningsaftalen.

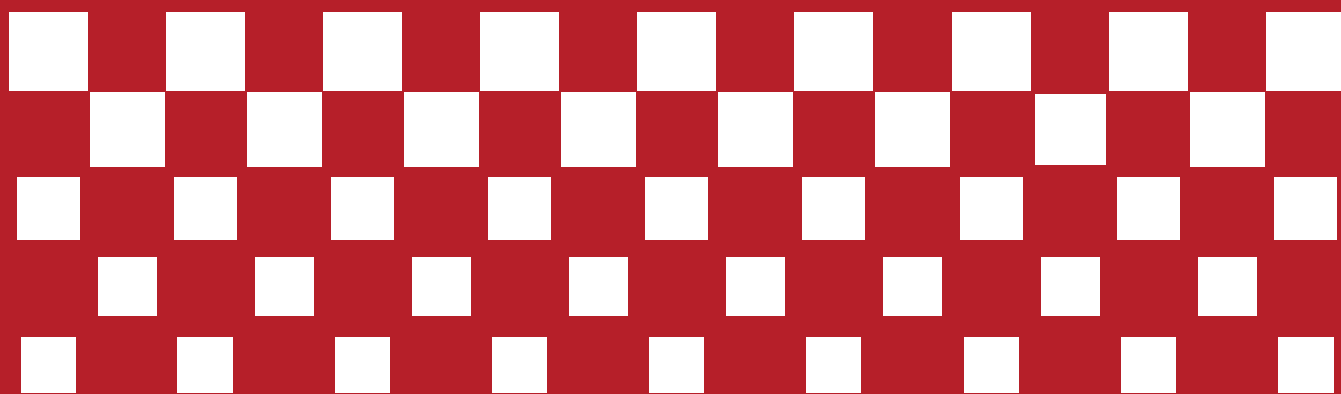
Vi uddanner fortsat brandkadetter – 36 i 2012 - og gennemfører en evaluering af projektet med henblik på evt. permanentgørelse af brandkadet/Ungdomsbrandkorpset, jf. Selvforvaltningsaftalen.

Brandkadetterne deltager i mindst 4 tryghedsskabende aktiviteter, der kan medvirke til at understøtte Sikker By-dagsordenen, fx opvisninger og uddannelse af jævnaldrende i brandsikkerhed og førstehjælp i lokalområdet, jf. Selvforvaltningsaftalen.

Vi vil i forbindelse med Åben Brandstation-arrangementer i foråret invitere 'Sikker By', jf. Selvforvaltningsaftalen.

Københavns Brandvæsen afdækker mulighederne for, hvorledes puljen af frivillige kan indgå i øvrige forvaltningers beredskabstiltag, jf. Selvforvaltningsaftalen.





3.1

Oversigt over målene

OVERSIGT OVER MÅL FOR 2012-2013



I nedenstående oversigt er samtlige mål samlet under de 7 strategiske temaer. Det er selvstændigt markeret, hvilke mål der vedrører den risikobaserede dimensionering.

TEMA	OVERSKRIFT	MÅL	ANSVARLIG	✓
Økonomisk handlefrihed		Hver afdeling skal årligt levere et overskud eller mindreforbrug svarende til 2 % af afdelingens nettobevilling. Målet indgår i budget 2013.	Økonomi	
		Mindreforbruget eller overskuddet samles i en central udviklingspulje, således at vi kan foretage de nødvendige investeringer i de kommende år. Målet indgår i budget 2013.	Økonomi	
		Der udarbejdes en kort- og langsigtet investeringsplan for Københavns Brandvæsen.	Økonomi	
		Udarbejdelse af effektiviseringsstrategi for Københavns Brandvæsen.	Økonomi	
		Vi skal have skabt en incitamentsstruktur på de enkelte stationer, som sikrer, at antallet af skader på køretøjer og materiel nedbringes betragteligt.	Økonomi	

TEMA	OVERSKRIFT	MÅL	ANSVARLIG	✓
Sikre og udvikle høj kvalitet		Ambulanceområdet skal akkrediteres.	Økonomi	
		Københavns Brandvæsen skal være en lærende organisation, hvor vi konstant har fokus på at lære af de bedste og bruge den viden, vi har, til at blive endnu bedre.	Stab og Sekretariat	
		Vi skal i 2012 gennemføre alle lovpligtige tilsyn.	Forebyggelse og Indsats	
		Vi skal i 2012-13 gennemføre tre forebyggelseskampagner pr. år.	Forebyggelse og Indsats	
		Vi skal fortsætte arbejdet med at skabe synergi mellem det operative og det forebyggende arbejde.	Forebyggelse og Indsats	
		Materiel og Service har ansvaret for at sikre, at det rette materiel forefindes på stationerne. Der skal i 2012 fokus på at skabe de rette systemer mellem stationer og serviceafdelingen, således at samarbejdet fungerer gnidningsfrit.	Materiel og Service	

TEMA	OVERSKRIFT	MÅL	ANSVARLIG	✓
Sikre og udvikle høj kvalitet		Københavns Brandvæsen skal arbejdsmiljøcertificeres i 2012.	HR og Planlægning	
		Der iværksættes i 2012 et arbejde med henblik på at forenkle arbejdsmiljøorganisationen og integrere det med miljøsystemet.	HR og Planlægning	
	RBD	Der oprettes to nye funktioner som henholdsvis operationschef (OC) og overvagtimester (OVM). OC får på sigt ansvaret for overblik og planlægning af alle operative indsatser. OVM har ansvaret for den daglige planlægning af styrken.	Stab og Sekretariat/ HR og Planlægning	
	RBD	Der oprettes en ny specialtjeneste med 10 døgnpladser. Specialtjenesten vil medføre øget robusthed og en udvidelse af kompetencerne i forhold til de nuværende specialtjenester.	Stab og Sekretariat/ Forebyggelse og Indsats	
	RBD	Ud over de eksisterende pioner- og røgdykningsopgaver skal Specialtjenesten på sigt også kunne løse opgaver i forbindelse med Urban Search and Rescue (USAR).	Stab og Sekretariat/ Forebyggelse og Indsats	
	RBD	Der indkøbes 2 køretøjer med containerlad til fremføring af materiel pakket i containere f.eks. USAR materiel.	Stab og Sekretariat/ Materiel og Service	
	RBD	Der indkøbes 2 stk. containere med udstyr til Urban Search and Rescue (USAR).	Stab og Sekretariat	
	RBD	Holdlederne, mandskab og indsatsledere, der skal varetage USAR-beredskabet, vil få de rette uddannelser. Herunder en årlig vedligeholdelsesøvelse.	HR og Planlægning	
	RBD	Der arbejdes på, at mandskabet (ILS, holdledere, brandmænd) på frivillig basis kan indgå i BRS' USAR-beredskab.	HR og Planlægning	
	RBD	Der indkøbes 1 stk. trailer med udstyr til nødbehandling og transport af 50 personer.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Videreudvikling og evt. indkøb af udstyr til transport af patienter i tunneler (trolje) samt bevægelseshæmmede personer på trapper.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Der indkøbes en ny rednings-/transportbåd. Båden skal være egnet til redning af personer i havnen, transport af brandslukningudstyr til øerne etc. og der afholdes uddannelse af mandskabet (det er dog en forudsætning, at de i forvejen har speedboatcertifikat).	Stab og Sekretariat/ Materiel og Service	

TEMA	OVERSKRIFT	MÅL	ANSVARLIG	✓
Sikre og udvikle høj kvalitet	RBD	Der oprettes et udviklingsteam, der skal arbejde med udvikling af den risikobaserede dimensionering, analyser og udvikling i brandvæsenet. Herunder sætte fokus på den lærende organisation, erfaringsopsamling og kvalitetsledelse.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Der oprettes en udviklingspulje, hvor personale/mandskab kan søge om økonomisk støtte i form af projekter, besøg hos andre brandvæsener/beredskabsorganisationer, kurser/seminarer osv.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Der oprettes en ny stilling som datamanager, som skal medvirke til at udvikle data og sikre, at dataflowet gennem organisationen bliver så hensigtsmæssigt som muligt.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Der afsættes økonomi til yderligere GIS-licenser.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Der oprettes en stilling som controller, der har til opgave at følge op på og evaluere/erfaringsopsamle fra operative hændelser både internt og eksternt.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Der oprettes et "hvilende" team på ca. 10 personer, der repræsenterer forskellige faggrupper i brandvæsenet, og som kan indkaldes ved behov for at evaluere/gennemgå operative hændelser eller lignende. Teamet skal bruge ca. 10% af deres arbejdstid på opgaven.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Der afsættes økonomi til at formidle erfaringer fra de operative indsatser til det operative mandskab.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Der oprettes et korps af frivillige, som bl.a. kan løse logistik og serviceopgaver, herunder bidrage med restværdiredning. For at sikre uddannelse og planlægning af frivilligstyrken oprettes en stilling som koordinator af det frivillige beredskab.	Forebyggelse og Indsats	
	RBD	Der indkøbes pumper, generatorer og mobile dæmninger. Disse skal sættes ind ved større oversvømmelser.	Stab og Sekretariat/ Service og Materiel	
	RBD	Der indkøbes ekstra pumper/generatorer til alle stationer til brug for indsatser i forbindelse med mindre oversvømmelser.	Stab og Sekretariat/ Service og Materiel	
	RBD	Der indkøbes mindre køretøjer med kran til fremførelse af bl.a. materiel til klimarelaterede hændelser.	Stab og Sekretariat/ Service og Materiel	
	RBD	Der indkøbes container med udstyr til omfattende SKAFOR-arbejde på brandsteder. Udstyret skal være specielt rettet mod SKAFOR-arbejde i gamle, historiske bygninger.	Forebyggelse og Indsats/ Service og Materiel	

TEMA	OVERSKRIFT	MÅL	ANSVARLIG	✓
Understøtte kompetenceudvikling				
	RBD	Indretning af læringsrum på stationerne, således at der er bedre rammer for øgede uddannelsesaktiviteter på stationerne.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Der gennemføres i 2012 et projekt med det formål at påbegynde udviklingen af et kompetenceudviklingssystem.	HR og Planlægning	
	RBD	Der oprettes to nye stillinger som uddannelsesplanlæggere, således at uddannelse målrettet mandskabet kan opprioriteres.	HR og Planlægning	
	RBD	Planlægningsområdet styrkes gennem øget synergi og samarbejde med de øvrige operative områder.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Udvikling af model til planlægning og forberedelse.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Der indkøbes en simulator til træning af ISL /holdledere for dermed at styrke kompetencerne.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Der afholdes 2 tema-/uddannelsesdage pr. år for alt operativt mandskab.	HR og Planlægning	
	RBD	Der afholdes en fuldskala-øvelse om året.	HR og Planlægning	
	RBD	Både holdledere og mandskab får et kompetenceløft, som sikrer, at deres kompetence bedre matcher det fremtidige opgavesæt. Kompetenceløftet gælder både for nyansatte og for allerede ansatte. Det er tænkt som en overbygning på eksisterende lovbefalede kurser/uddannelser (f.eks. holdleder, funktionsuddannelse etc.).	HR og Planlægning	
	RBD	For nyansatte brandmænd indføres der et introduktionskursus, der indeholder: operativ forståelse, forebyggelse/Tryk og Sikker By, virksomhedsforståelse og voksenpædagogik.	HR og Planlægning	
	RBD	For nyansatte holdledere indføres et introkursus. Kurset indeholder operativ uddannelse, videregående, forebyggende arbejde samt lederuddannelse.	HR og Planlægning	
	RBD	For eksisterende personale bliver der afholdt afkortede kurser, idet det forventes, at de har gennemført f.eks. dele af den operative uddannelse.	HR og Planlægning	

TEMA	OVERSKRIFT	MÅL	ANSVARLIG	✓
Udøve ledelse som profession		Der iværksættes et arbejde med henblik på at overføre ledelsesgrundlaget til et ledelsesevalueringssystem.	HR og Planlægning	
		Der skal i 2012 afholdes mindst 1 fælles lederseminar for lederne i brandvæsenet.	HR og Planlægning	
		Der skal i 2012 skabes "nye" lederteams på de enkelte stationer, således at den daglige, lokale vagtmester kan fungere som daglig leder af stationen. Disse lederteams skal bl.a. undervises i SP, således at den daglige lokale vagtmester rustes til at give fridage og planlægge ferie.	HR og Planlægning	
		Vi skal udvikle en ny ansættelsesprocedure på de enkelte stationer, som sikrer de enkelte hold indflydelse på fremtidige ansættelser.	HR og Planlægning	
		Vi skal opleve en stigning i medarbejdertrivsel. Vi skal gennemføre de tiltag og trivselshandleplaner for alle afdelinger, som sikrer, at Københavns Brandvæsen samlet set rykker op i den grønne kategori i 2013.	HR og Planlægning	
		De konkrete beslutninger om trivselsforbedringer skal drøftes løbende.	HR og Planlægning	

TEMA	OVERSKRIFT	MÅL	ANSVARLIG	✓
Sikre nærværende kommunikation				
	RBD	Kommunikationsområdet styrkes, således at der bedre kan sættes ind i forhold til central support med informationsmateriale, pjecer, præsentationsmateriale osv.	Stab og Sekretariat	
		Øget fokus på kommunikation af Københavns Brandvæsens aktiviteter, Åben Brandstation, forebyggende kampagner, kulturnat, mv.	Stab og Sekretariat	
	RBD	Der oprettes videokonference til alle stationer, således at der sikres entydig og ensartet kommunikation mellem stationer og den operative ledelse, f. eks. i forbindelse med morgenbriefingen.	Stab og Sekretariat	

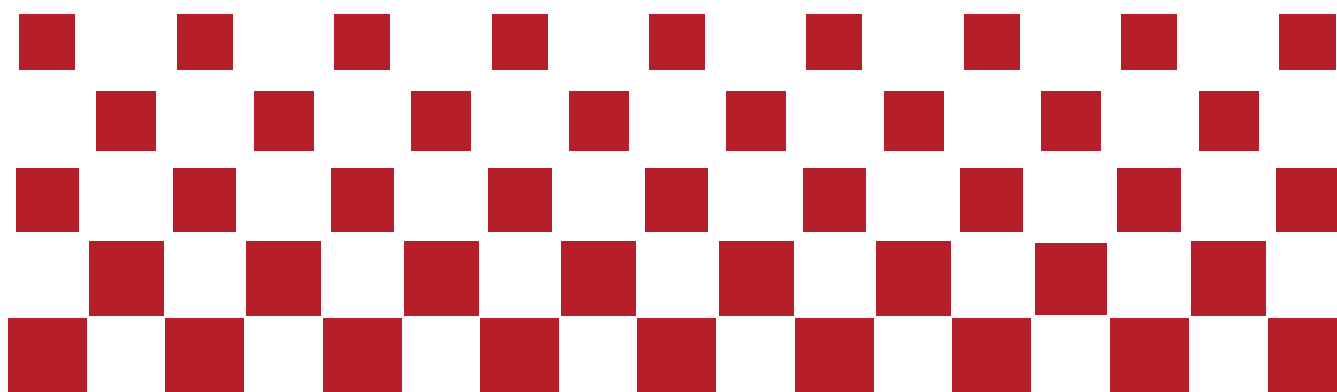
TEMA	OVERSKRIFT	MÅL	ANSVARLIG	✓
Understøtte helhedstækning				
	RBD	Der oprettes fleksible enheder på alle stationer. De fleksible enheder skal ses som både operative og "forebyggende" enheder. Alle brandmænd vil blive undervist i betjeningen af de nye køretøjer.	Forebyggelse og Indsats/ HR og Planlægning	
	RBD	For at sikre en større indsats på det forebyggende arbejde skal alle brandmænd arbejde med "Tryk og Sikker By" minimum 10% af deres arbejdstid.	Forebyggelse og Indsats	
	RBD	Der oprettes en central koordinator, der i samarbejde med medarbejdere, som arbejder med forebyggende tiltag, skal koordinere og udvikle brandvæsenets lokale, forebyggende arbejde.	Forebyggelse og Indsats	
		Fortsat udvikling og implementering af værktøjerne, f. eks. omkostningsbaseret regnskab (OBR), business cases og økonomistyringsregler.	Økonomi	
		Vi skal i 2012-13 udmønte vores digitaliseringsstrategi og sætte yderligere fokus på den strategiske anvendelse af IT både administrativt og operativt.	Stab og Sekretariat	
		Vi skal i 2012 udarbejde en Corporate Social Responsibility-profil (CSR) for Brandvæsenet.	Stab og Sekretariat	
		Vi skal have stort fokus på bæredygtighed og bidrage til et godt miljø. Derfor skal brandvæsenets påvirkning af miljøet i indsats som i dagligdagen være så skånsom som muligt. Vores miljøcertifikat skal fornyes 1 gang om året. Næste gang i foråret 2013.	Stab og Sekretariat	
		Københavns Brandvæsen skal også i 2012 og 2013 prioritere at deltage i sociale og almennyttige aktiviteter, som også understøtter det forebyggende arbejde blandt børn, unge og udsatte.	Stab og Sekretariat	
		Hjælpe med at understøtte Sikker By, f.eks. med udviklingen af Ungdomsbrandkorpset fra projekt til drift.	Stab og Sekretariat	
		Der skal i 2012 sættes fuld fokus på at implementere plan for fortsat drift i Københavns Kommune.	Stab og Sekretariat	
		Vi skal i 2012 påbegynde arbejdet med at monitorere vores omgivelser for at være på forkant med forhold, der kan påvirke brandvæsenets eller kommunens drift.	Stab og Sekretariat	
		Vi skal i 2012 nedsætte en arbejdsgruppe, der kan medvirke til at koordinere udarbejdelse af en kommunal sårbarhedsrapport. Implementeringen skal være på plads ultimo 2012.	Stab og Sekretariat	

TEMA	OVERSKRIFT	MÅL	ANSVARLIG	✓
Understøtte helhedstækning		Vi skal i 2012 nedsætte en arbejdsgruppe, der kan påbegynde arbejdet med proaktivt at afdække borgernes og virksomhedernes behov for kompetenceudvikling.	Forebyggelse og Indsats	
		Vi arbejder målrettet for at være en mangfoldig og rummelig arbejdsplads med plads til elever, praktikanter og medarbejdere i løntilskud.	HR og Planlægning	
	RBD	Alle holdledere (brandmestre) skal arbejde en del af deres arbejdstid i en administrativ funktion (svarende til ca. 1/4 af arbejdstiden). Systemet vil blive implementeret trinvist med 12 brandmestre det første år.	Forebyggelse og Indsats	

TEMA	OVERSKRIFT	MÅL	ANSVARLIG	✓
Forretningsudvikling – fokus på opgaveporteføljen		Udarbejdelse af Ambulancestrategi samt øget fokus på at minimere driftsomkostninger i ambulancetjenesten.	Økonomi	
		Bidrage til at omstille organisationen til forretnings-tænkning.	Økonomi	
		Vi skal i 2011 påbegynde en mere systematisk afdækning af nye forretningsmuligheder inden for kerneområderne. Brandvæsenet er i 2012 i spidsen for en arbejdsgruppe på sikringsområdet.	Stab og Sekretariat/ Økonomi	
	RBD	Alarm- og Vagtcentralen skal i langt højere grad bidrage til at understøtte Københavns Kommune i overvågnings- og sikringsopgaver. Vi skal i størst muligt omfang samarbejde med alle relevante aktører på beredskabsområdet og udnytte den styrke, at Alarm- og Vagtcentralen kan bidrage til øget overblik over de samlede beredskabsmæssige ressourcer.	Stab og Sekretariat	

TEMA	OVERSKRIFT	MÅL	ANSVARLIG	✓
Selvforvaltningsaftalen				
		Københavns Brandvæsen har planlagt, og i samarbejde med Økonomiforvaltningen, gennemført 1-2 beredskabsøvelser årligt, hvor kommunens kriseledelsesfunktion deltager. Minimum én af øvelserne skal gentages med henblik på øvelse af stedfortrædere.	Stab og Sekretariat	
		Responstider for Københavns Brandvæsens brand- og redningsberedskab skal være max. 10 minutter ved 98 % af udrykningerne.	Forebyggelse og Indsats	
		Alle brandfolk vil gennemgå 12 årlige, lovpligtige øvelser.	Forebyggelse og Indsats	
		95 % af Alarm- og Vagtcentralens brand- og redningsdisponeringer af Københavns Brandvæsens ildløstjeneste (kørsel 1-ture) skal have fundet sted indenfor 1 minut.	Stab og Sekretariat	
		Alle lovpligtige tilsyn skal være gennemført inden for de i loven fastlagte terminer.	Forebyggelse og Indsats	
		Københavns Brandvæsen er forpligtet til at sikre overholdelse af det korrigerede budget samt det tildelte serviceudgiftsmåltal.	Økonomi	
		Fortsat reduktion af sygefraværet jf. måltallet, som er 11,3 sygedage pr. medarbejder.	HR og Planlægning	
		Vi har en ambition om at ansætte flere medarbejdere med etnisk baggrund fra ikke-vestlige lande. Målet for 2012 er 2,6 %.	HR og Planlægning	
		Københavns Brandvæsen gennemfører i 2012 en analyse af sikkerheds- og sikringsområdet med henblik på en ændret varetagelse af sikkerheds- og sikringsområdet i kommunen i 2013. Analysen skal resultere i en business case med henblik på at indgå i budgetforhandlingerne til 2013.	Stab og Sekretariat / Økonomi	
		Brandkadetterne deltager i mindst 4 tryghedsskabende aktiviteter, der kan medvirke til at understøtte Sikker By-dagsordenen, f.eks. opvisninger og uddannelse af jævnaldrende i brandsikkerhed og førstehjælp i lokalområdet.	Forebyggelse og Indsats	
		Københavns Brandvæsen vil i forbindelse med Åben Brandstation-arrangementer i foråret invitere Sikker By med.	Stab og Sekretariat	
		Vi skal i 2012 nedsætte en arbejdsgruppe, der kan medvirke til at koordinere udarbejdelse af en kommunal sårbarhedsrapport. Implementeringen skal være på plads ultimo 2012.	Forebyggelse og Indsats	

✓	TEMA	OVERSKRIFT	MÅL	ANSVARLIG
	Selvforvaltningsaftalen			
			Udvikling af proaktivt kriseberedskab for at give en tidlig advarsel om uroligheder til understøttelse af bl.a. SSP og Sikker By, f. eks. i form af hotspot-analyser.	Stab og Sekretariat
			Oprettelse af vægtertjeneste i Københavns Brandvæsen for styrkelse af det almindelige beredskab og til tryghedsskabende aktiviteter. Kan også bidrage til at understøtte Sikker By-dagsordenen.	HR og Planlægning, Stab og Sekretariat og Forebyggelse og Indsats
			Københavns Brandvæsen afdækker mulighederne for, hvorledes puljen af frivillige kan indgå i øvrige forvaltningers beredskabstiltag.	Forebyggelse og Indsats
			Københavns Brandvæsen tilvejebringer og tilsikrer udbringning samt drift af en "krisekasse" med materialer, der skal anvendes ved krisehåndtering på institutionsniveau, f.eks. markeringsveste til ansatte etc.	Forebyggelse og Indsats



Virksomhedsplan 2012-2013

ISSN:

Oplag: 500

Redaktion:

Søren Sass, Anne Holten Nielsen og Rikke Kooistra

Københavns Brandvæsen

Bag Rådhuset 3

1550 København V

Telefon: 33 66 29 45

E-mail: kbinfo@okf.kk.dk

Hjemmeside: www.brand.kk.dk

Layout & tryk: KLS Grafisk Hus A/S



**KØBENHAVNS
BRANDVÆSEN**