



**ODENSE KOMMUNE**

---

# **Resultat kontrakt 2010 for Odense Brandvæsen**

# 1. Kontraktens afgrænsning og formål

Denne resultatkontrakt for Odense Brandvæsen er indgået mellem Administrationschef Leif Hansen og konstitueret Beredskabschef Mogens Bjerregaard for 2010. Kontrakten er 1-årig, men kan indeholde beskrivelse af udviklingen i et længere tidsperspektiv.

Kontrakten omhandler Odense Brandvæsens væsentligste strategiske og driftsmæssige mål for 2010.

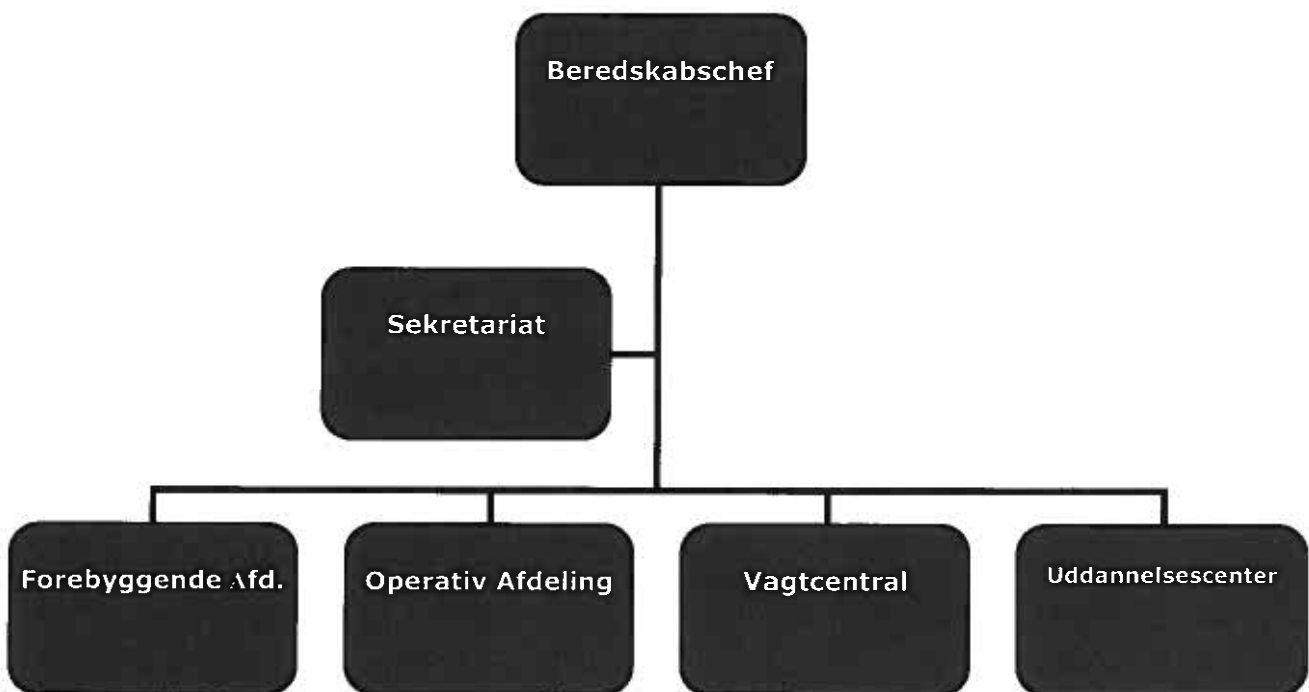
Nærværende kontrakt er en del af Odense Kommunes fælles koncept for kontraktstyring, hvis overordnede formål er at virkeliggøre politiske visioner, målsætninger og strategiske indsatser.

Kontrakten indgår i samspillet mellem Borgmesterforvaltningen og Odense Brandvæsen som et ledelsesmæssigt dialogværktøj.

## Kontraktområdet

Odense Brandvæsen er organisatorisk opdelt i 4 afdelinger og et sekretariat, som et resultat af et 1-årigt pilotprojekt, der evalueres med udgangen af 2010. Ud over de faste medarbejdere har Odense Brandvæsen ansat brandmænd på deltid i tilkaldberedskabet og har desuden kontrakt med frivillige i det supplerende beredskab.

Organisationsplanen for Odense Brandvæsen ser således ud:



Personalesammensætningen ved Odense Brandvæsen fordeler sig således for de 84 medarbejdere med Odense Brandvæsen som hovedarbejdsplads:

1 beredskabschef

3 er ansat i Sekretariatet

6 er ansat i Forebyggende Afdeling

6 er ansat på Uddannelsescenteret

55 er ansat i Operativ Afdeling.

13 er ansat i Vagtcentralen

Yderligere er 14 deltidsansatte brandmænd og – mestre er ansat på tilkald og har anden hovedarbejdsplads end Odense Brandvæsen.

63 har skrevet kontrakt med Odense Brandvæsen som frivillig i beredskabet.

Odense Brandvæsen har 2 døgnbemandede brandstationer: en på Åsumvej i nordøst og en på Møllemarksvej i vest.

### **Hovedopgaver**

Odense Brandvæsens hovedopgaver er at forebygge, begrænse og afhjælpe skader på personer, ejendomme og miljø ved ulykker og katastrofer. Der ud over løser Odense Brandvæsen opgaver i forbindelse med forebyggende virksomhed og en række serviceopgaver for kommunens øvrige forvaltninger.

Odense Brandvæsens opgaver kan opdeles i følgende hovedområder, inddelt efter opgavernes forankring:

Beredskabsloven:

- Brandteknisk byggesagsbehandling.
- Brandsyn.
- Beredskabsplanlægning.
- Rednings- og slukningsopgaver samt bekæmpelse af akutte miljøuheld.
- Engangstilladelser.
- Statsligt regionalt støttepunktberedskab ved større rednings- og slukningsopgaver på Fyn.
- Redningsopgaver ved færdselsuheld med fastklemte.

Forvaltninger og institutioner i Odense Kommune:

- Medvirken ved beredskabsplanlægning.
- Beredskabsuddannelser, herunder førstehjælp og brandbekæmpelse.
- Elektronisk overvågning af sikringsinstallationer.
- Omstilling af kommunens hovednummer udenfor normal åbningstid.
- Udførelse af følgeskadebekæmpelse.
- Akutopgaver på kommunale bygninger og veje.
- Understøtter det overordnede risikostyringsprojekt ved Odense Kommune.

Indtægtsdækket virksomhed består bl.a. af:

- Overvågning af alarmer og nødkaldeanlæg.
- Servicering af brandslukningsudstyr.
- Demensopsporing.
- Telefonvagtordninger.
- Beredskabsuddannelser, herunder førstehjælp og brandbekæmpelse.
- Myndighedsopgaver for nabokommuner.

### **Budgetramme**

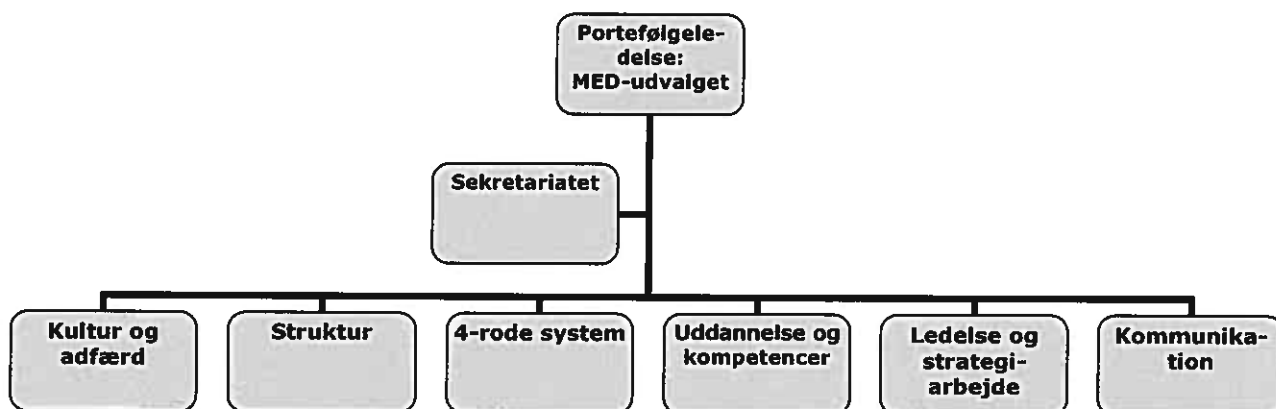
Odense Brandvæsens driftsbudget i 2010 er på 33.705.526 kr.  
Anlægsbudgettet andrager 7.633.598 kr. inkl. beløb til radiosystem SINE.

## 2. Kontraktens fokus

Kontrakten tager udgangspunkt i direktørgruppens strategikort og administrationschefens kontrakt. Blandt direktørernes strategiske temaer ”det synlige samarbejde”, ”den udviklende arbejdsplads” og ”den effektive organisation” vil Odense Brandvæsen i særlig grad prioritere:

- Tværgående og åben vidensformidling og –opsamling
- Værdiorientering fra ord til handling
- Oplevelse af klare prioriteringer
- Bevidstgørelse om og kvalitetsudvikling af arbejdsprocesser
- Fortsat udvikling af rummelighed og trivsel

Odense Brandvæsen gennemfører i 2010 og 2011 en forandringsproces, der på baggrund af konklusionerne i en arbejdsmiljørapport, omhandler følgende temaer:



Kontrakten vil der for på væsentlige punkter fokusere på tilrettelæggelsen og implementeringen af forandringsprocessen tiltag.

I forhold til administrationschefens kontrakt vil Odense Brandvæsen prioritere opfyldelse af følgende mål:

- Gennemføre en forandringsproces, der skal lede til større trivsel, større klarhed i opgaveløsningen og styrke organisationen.

Hovedfokus for Odense Brandvæsen i 2010 vil være rettet imod:

1. En strategiproces, hvor vision, mission, strategiske og afdelingsmæssige mål forankres i hele organisationen.
2. En kulturforandringsproces understøttet af fælles værdier.
3. Optimeret samspil med Borgmesterforvaltningen.

## 3. Driftmål

Odense Brandvæsen fik i sommeren og efteråret 2009 udarbejdet en konsulentrapport, der tager udgangspunkt i, hvordan Odense Brandvæsen kan blive en bedre arbejdsplads for alle ansatte og frivillige. Rapporten har peget på en række indsatsområder, der dels skal bidrage til at øge kvaliteten i det operative arbejde via et optimeret samspil personalegrupperne imellem, og dels skal øge trivslen for alle personalegrupper ved Odense Brandvæsen. Afledt af rapportens anbefalinger

har MED-udvalget ved Odense Brandvæsen igangsat en omfattende proces, der inden for 1½ år har til formål at gøre Odense Brandvæsen mere attraktiv som arbejdsplads.

Endvidere vil Odense Kommune igangsætte en rekrutteringsproces, der skal lede til ansættelse af en ny beredskabschef i 2. kvartal 2010.

Der næst vil Odense Brandvæsen med baggrund i, at Byrådet i august 2007 vedtog anbefalingerne i den risikobaserede dimensionering, igangsætte en revision heraf i relation til ændrede demografiske og infrastrukturmæssige forhold i Odense Kommune.

<b>Overordnet mål: Den udviklende arbejdsplads</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
At implementere arbejdet omkring taktisk forebyggelse på UC.	At kursusporteføljen på UC udvides i variation.	Der gennemføres mindst 1 hjælperøgdykkerkursus.

<b>Overordnet mål: Helhed og høj kvalitet i ydelserne</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
Fastholde den forbedre responstider for brandudrykninger til den vestlige del af kommunen, der blev opnået ifm. døgnbemanding af stationen i Bolbro.	30 % forbedring af responstiden i forhold til 2008.	Sammenligning af responstider for 2008 og 2010, opgøres kvartalsvis.

<b>Overordnet mål:</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
Sikre at beredskabet ved Odense Brandvæsen matcher de behov, der er i Odense Kommune.	Odense Brandvæsen vil igangsætte en revision af den risikobaserede dimensionering, der blev vedtaget af Odense Byråd i august 2007. Revisionen sker i revision til ændrede demografiske og infrastrukturmæssige forhold i Odense Kommune.	Den reviderede version af den risikobaserede dimensionering af beredskabet ligger klar til behandling i Beredskabskommissionen og efterfølgende i Odense Byråd inden udgangen af 2. kvartal 2011.

<b>Overordnet mål: Stærkere tværsektorielt samarbejde</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
At implementere det nye digitale landsdækkende radiosystem, der erstatter det eksisterende analoge system.	<p>Det landsdækkende radionet SINE blev udrullet på Fyn i 2009. Det er mod forventning endnu ikke muligt at koble det op mod det tænkte kontrolrum.</p> <p>Implementeringen af radioer kan dog ske nu og sker i 3 faser.</p>	<p>Fase 1: kommunikation mellem indsatsleder, holdleder og vagtcentral implementeres i slutningen af 1. kvartal 2010.</p> <p>Fase 2: Kommunikation mellem indsatsleder, holdleder, røgdykker, vagtcentral implementeres 2. kvartal 2010. Fase 2 indledes med kommunikation mellem indsatsleder, politi og ambulancevæsen, idet det forudsættes at politi og ambulancevæsen er klar til implementering.</p> <p>Fase 3: Der implementeres en midlertidig software i vagtcentralen til kommunikation i eksisterende teknik og som kan sikre modtagelse af statusmeldinger.</p>

#### 4. Fælles strategiske mål

I forbindelse med de fælles strategiske mål vil Odense Brandvæsen lægge vægt på at forbedre trivslen for medarbejderne. Sammenhængen til direktørgruppens strategier er Den udviklende arbejdsplads.

<b>Overordnet mål: Bidrage til en mere værdiorienteret organisation.</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
Gennemføre den forandringsproces, med afsæt i ALECTIA-rapporten.	At fastholde trivselen og minimere mistrivsel for medarbejderne ved Odense brandvæsen, at fastholde kvaliteten i opgaveløsningen og at fastholde Odense Brandvæsen, som en attraktiv arbejdsplads.	Resultaterne i Odense Kommunes kommende trivselsundersøgelse sammenholdt med trivselsundersøgelsen 2007. Bemærk: KC HR oplyser, at den endelige løsning for gennemførelse af undersøgelsen pt ikke valgt, hvorfor det ikke med sikkerhed vides, om resultaterne af undersøgelsen foreligger i 2010.

<b>Overordnet mål: Bidrage til en mere værdiorienteret organisaton.</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
Gennemføre en strategiproces, for at styrke ledelse på alle niveauer.	Styrke ledelsesmæssig fokus på alle niveauer og at skabe klarhed over brandvæsnets strategier for alle medarbejdere i første halvår 2010.	Der gennemgås en strategiproces, der skal føre til definitionen af mål og visioner for Odense Brandvæsen. Der ud over fastsættes mål for de enkelte afdelinger.

<b>Overordnet mål: Værdiorientering</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
Der skal iværksættes tiltag, der sikrer implementeringen af en værdibaseret kultur ved Odense Brandvæsen.	Der nedsættes en projektgruppe, der fremkommer med anbefalinger til, hvilke tiltag, der kan indføres for at understøtter en værdibaseret kultur.	Projektgruppen skal med en rapport over projektets indhold indstille til MED-udvalget, hvilke tiltag, der anbefales implementeret som led i en bedre kultur og adfærd hos Odense Brandvæsen. Implementering af anbefalingerne påbegyndes inden udgangen af 2010.

<b>Overordnet mål:</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
Optimering af samspillet med Borgmesterforvaltningen således der opnås større kulturel og faglig sammenhæng mellem Odense Brandvæsen og Borgmesterforvaltningen.	At fastholde og eventuelt udbygge samarbejdet med BMF og dermed styrke brandvæsnets tilknytning til forvaltningen, gennem tættere samspil mellem LHA og Odense Brandvæsen og deltagelse i bl.a. ledelsesmæssige sammenhænge, MED-udvalg, sikkerheds- og HR-netværk.	Der afholdes løbende dialogmøder med LHA om graden af succes.

<b>Overordnet mål: Helhed og høj kvalitet i ydelserne</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
Eksisterende databaser og nye databaser skal gøres brugbare indsatsmæssigt.	Det skal undersøges om car-pc'en i indsatsleder bilen kan anvendes til visning af databaser og internetbaserede løsninger således, at disse kan anvendes indsatsmæssigt.	Der udfærdiges en rapport med mulige områder, hvor car-pc'en kan anvendes til visning af databaser og internetbaserede løsninger. Såfremt rapporten viser at car-pc'en ikke er anvendelig til formålet skal rapporten komme med alternative løsningsforslag, herunder erstatning af car-pc'en til et almindeligt navigationssystem. Resultaterne af undersøgelsen med anbefalinger ligger klar inden 1. august 2010.

## 5. Mål vedrørende egen organisationsudvikling

Odense Brandvæsens mål vedrørende egen organisationsudvikling er et ønske om at følge systematisk op på nogle problemområder med uhensigtsmæssige arbejdsgange, der bl.a. blev konstateret i trivselsundersøgelsen - for at højne glæden ved og effektiviteten i de daglige arbejdsopgaver.

Herudover bevirker etableringen af Bolbro-stationen, at en række arbejdsgange skal nytænkes, da personalet er fordelt på to arbejdssteder.

<b>Overordnet mål: Den udviklende arbejdsplads – Den effektive organisation</b>		
<b>Mål</b>	<b>Resultatkrav</b>	<b>Målemetode</b>
Skabe nye arbejdsgange og rutiner for driften af de to stationer – og klarhed over den enkelte medarbejders opgaver og kompetence i Operativ Afdeling, således at medansvar og arbejdsglæde fremmes – gennem større medinddragelse og medindflydelse.	Arbejdsgange og kompetenceforhold i Operativ Afdeling revurderes og fastlægges under hensyntagen til de nye rammevilkår.	Arbejdsgruppen vedrørende Struktur kommer med anbefalinger ultimo maj 2010. Anbefalinger, der vedtages iværksættes implementeret umiddelbart.

**Overordnet mål: Bevidstgørelse om og kvalitetsudvikling af arbejdsprocesser**

Mål	Resultatkrav	Målemetode
<p>På baggrund af analyse at beslutte, hvorledes en fremtidig organisering for arbejdsopgaver indenfor områderne</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• køretøjer, materiel inkl. hydraulisk frigørelsesværktøj</li><li>• radioer og el</li><li>• smedeværksted, brandhaner, VVS</li><li>• miljø, redning, førstehjælpsudstyr</li><li>• røgdykkerværksted</li><li>• bygningsvedligeholdelse</li><li>• Ejbyhallen, udrykningsgarager, stormflodsberedskab</li><li>• Slangeværksted</li><li>• Mesterkontor</li></ul> <p>bør se ud.</p>	<p>Der nedsættes en arbejdsgruppe, der analyserer og kommer med anbefalinger til, hvordan arbejdsopgaverne organiseres fremadrettet med de ændrede rammevilkår.</p>	<p>Inden årets udgang implementeres den ændrede organisering af selvstyrende grupper arbejdsopgaver.</p>

**Overordnet mål: Kompetenceudvikling gennem tværsektorielt samarbejde**

Mål	Resultatkrav	Målemetode
<p>De faglige og ledelsesmæssige kompetencer for mestergruppen udvikles, for at mestergruppen oplever og opleves som en del af ledelsesapparatet ved Odense Brandvæsen.</p>	<p>Mestergruppen gennemgår et uddannelsesforløb om personligt lederskab, der skal føre til øget bevidstgørelse om deres rolle som ledere. Processen understøttes af øvrige ledere ved brandvæsnet.</p>	<p>Mestergruppen gennemfører lederkursus, der afsluttes februar 2010. Efter kurset gennemføres en tæt dialog med gruppen som helhed ved kvartalsmæssige mestermøder, samt med den enkelte som sikrer opfølgning og fælles værdier.</p>

**Overordnet mål: Den udviklende arbejdsplads – Den effektive organisation**

Mål	Resultatkrav	Målemetode
Organiseringen af Sekretariatet fremtidssikret for at sikre en effektiv, servicemindet kvalitetsbevidst sagsbehandling.	Der udarbejdes funktionsbeskrivelser for medarbejderne inden udgangen af 2. kvartal 2010. Der etableres en mødestruktur, der understøtter det faglige og sociale miljø.	Tiltag og fordeling af arbejdsopgaver er gennemført inden udgangen af 2010.

**Overordnet mål: Tværgående og åben videreformidling og opsamling**

Mål	Resultatkrav	Målemetode
Optimering af den operative opgaveløsning gennem mere systematisk øvelses og uddannelsesaktiviteter, for at opnå størst mulig sikkerhed og kvalitet i opgaveløsningen. Der ud over at opnå, at alle medarbejdere oplever, at krav og kompetencer følges ad.	Øvelses- og uddannelsesaktiviteter revurderes under hensyntagen til den enkelte medarbejders uddannelsesbehov.	Arbejdsgruppen "Struktur" fremlægger plan for eventuel ændrede uddannelses- og øvelsesaktiviteter for de forskellige personalegrupper på MED-møde i maj 2010.  Planen skal være implementeret i juni 2010 og evaluering af målet opnås sker gennem selvevaluering.

## 6. Opfølgning og ændringer

Kontraktens indhold vil løbende blive drøftet med administrationschef Leif Hansen, ligesom der vil finde en midtvejsrapportering sted omkring 1. juli 2010. Endelig rapportering planlægges gennemført i januar/februar 2011. Det er således hensigten, at en løbende drøftelse og en indlagt midtvejsrapportering skal sikre, at væsentlige afvigelser fra rapportens resultatkrav konstateres så betids, at nødvendige styringstiltag kan iværksættes.

Kontrakten er baseret på de til enhver tid gældende fælles politikker, regulativer, regler mv. i Odense Kommune.

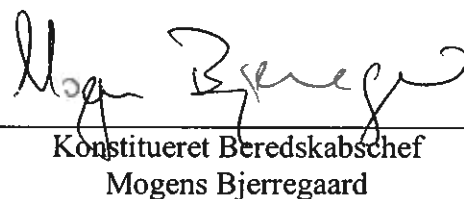
Såfremt der i løbet af kontraktåret sker væsentlige ændringer i forudsætningerne for kontrakten, kan kontrakten eller dele af den genforhandles.

## 7. Underskrifter

Odense, den

5.2.2010

  
Administrationschef  
Leif Hansen

  
Konstitueret Beredskabschef  
Mogens Bjerregaard