



Verksamhetsplan 2025

Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| Handlingsprogram och vision | 2 |
| Uppföljning och rapportering till förbundsdirektionen | 4 |
| God ekonomisk hushållning | 5 |
| Budget | 13 |

Dnr: 2024-001186

Brandkåren Attunda
Box 464
191 24 Sollentuna

Besöksadress:
Hammarbacken 20
192 42 Sollentuna

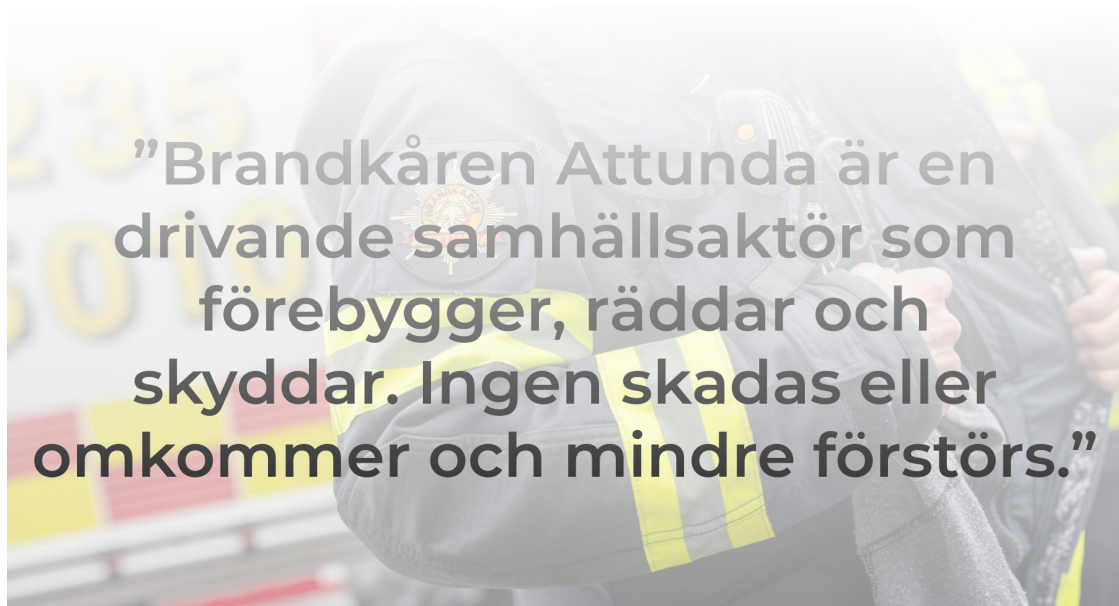
Telefon: 08-594 696 00
E-post: mail@brandkaren-attunda.se

Handlingsprogram och vision

Verksamhetsplan 2025 är andra året på handlingsprogramperioden (2024–2027).

Handlingsprogrammet är Brandkåren Attundas politiska styrdokument för arbetet med skydd mot olyckor, både för förebyggande- och räddningstjänstverksamheten. Där i anges uppdrag, vision, effektmål och inriktningar. Inom ramen för varje verksamhetsplan utgör effektmålen, samt de organisatoriska och verksamhetsmässiga inriktningarna grund för beslutade verksamhetsmål och fokusområden.

VISION



EFFEKT MÅL FÖR 2025

Effektmål 1

- Brandkåren Attunda ska vara ledande i att utveckla samhällets samlade förmåga att förebygga samt hantera olyckor och kriser.

Effektmål 2

- Brandkåren Attunda ska öka medborgarnas trygghet.

Effektmål 3

- Brandkåren Attunda ska agera för att minska utanförskapet genom att öka tilliten i samhället.

VERKSAMHETSINRIKTNINGAR

- Fördjupa samverkan med medlemskommunerna och andra aktörer och partners för att öka måluppfyllelsen och värdet av förbundets verksamhet.
- Utveckla det olycksförebyggande och trygghetsskapande arbetet vad avser metoder. Framför allt information, råd och annat, som stöd till den enskilde.
- Utveckla det skadeavhjälpande arbetet vad avser teknik, metoder, bemötande och ledning.
- Utveckla det olycksuppföljande arbetet avseende analys, lärande samt informations-spridning i samband med olyckor.
- Utveckla ett målgruppsanpassat bemötande och jämställd service utifrån såväl myndighetsrollen som den stödjande och skadeavhjälpande rollen.

ORGANISATORISKA INRIKTNINGAR

Hållbar utveckling:

Insatser för att uppnå jämlikhet och jämställdhet genom en tydligare förankring i kompetensbaserade värderingar och system. Fortsatt inriktning mot minskad miljö- och klimatpåverkan gällande fastighet och fordon. Fortsatt god ekonomisk hushållning inom förbundet.

Kompetensförsörjning:

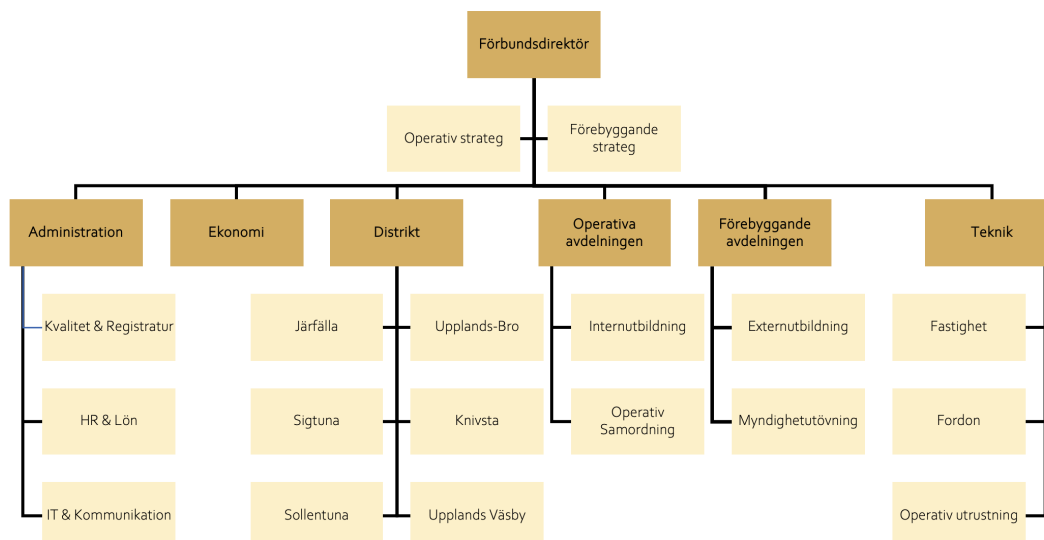
Öka organisationens samlade förmåga att jobba långsiktigt i kompetensförsörjningsfrågor. Både genom förankring i nuvarande medarbetare, men även externt där vi bättre behöver förstå hur vi ska locka rätt kompetenser.

Digitalisering:

Digitalisera arbetsprocesser och verksamheten samt öka förbundets effektivitet avseende resultatmässiga, sociologiska och ekonomiska effekter.

AVDELNINGSPLANER

Verksamhetscheferna inom administration, ekonomi och teknik ska i respektive enhetsplaner tydligt redovisa hur man ska uppnå verksamhetsmålen i verksamhetsplanen. Resultat redovisas regelbundet. Samtliga planer styrs genom uppföljningsbara aktiviteter. Mål och aktiviteter följs upp löpande och rapporteras tertialvis.



Uppföljning och rapportering till förbundsdirektionen

Utöver dagliga kontroller, revision enligt kommunallagen och verksamhetsmässiga dialoger, används tre olika modeller för uppföljning inom Brandkåren Attunda.

- Förbundsdirektören kallar till månadsuppföljningar där verksamheten och den övergripande ekonomin ses över och redovisas.
- I tertialrapporterna redovisas ekonomi och verksamhetsuppföljning till förbundsdirektionen.
- Årsredovisningen rapporterar måluppfyllnad, ekonomi, utfall av verksamhetsplan och budget. Där redovisas även nyckeltal och särskilda händelser för verksamhetsåret.

Återkoppling till förbundsdirektionen sker genom direktionmöten som 2025 är inplanerade vid följande tillfällen:



MÅNAD INNEHÅLL

| | |
|------|--|
| Jan. | Beredning budget 2026. |
| Mars | Beslut årsredovisning, en preliminär årsredovisning till kommunerna skickas i slutet på februari. |
| Apr. | Beredning rambudget. |
| Jun. | Beslut tertialrapport nr 1. En preliminär tertialrapport till kommunerna skickas i slutet av maj. Rambudget 2026 fastställs. |
| Okt. | Beslut tertialrapport nr 2. En preliminär tertialrapport till kommunerna skickas i slutet av september. |
| Nov. | Godkännande av verksamhetsplan samt internbudget 2026, beslut tillsynsplan 2026. Beslut internkontrollplan 2026 samt redovisning av internkontroll 2025. |

God ekonomisk hushållning

Enligt kommunallagen ska kommuner och förbund ha en god ekonomisk hushållning ur ett finansiellt och verksamhetsmässigt perspektiv. När det gäller det finansiella perspektivet är minimikravet att intäkterna överstiger kostnaderna och att förändringen av det egna kapitalet därmed är positivt.

EKONOMISKA MÅL

Förbundets finansiella mål för god ekonomisk hushållning överensstämmer med kommunallagens regler om en ekonomi i balans. Brandkåren Attunda har fyra ekonomiska mål. Förbundsledningen har per den 22 november 2013 beslutat om riktlinjer för god ekonomisk hushållning och hantering av resultatutjämningsreserven (RUR).

- Kostnaderna får inte överstiga intäkterna.
- Resultatet efter finansnetto ska vara positivt.
- Det egna kapitalet ska uppgå till minst 10 000 tkr, vilket ska utgöra en reserv om synnerliga skäl föreligger som orsakar ett underskott.
- Likviditeten får understiga 20 000 tkr vid något tillfälle.



VERKSAMHETSMÅL OCH FOKUSOMRÅDEN

Styrningen i verksamhetsplanen består av verksamhetsmål och fokusområden;

- **Verksamhetsmål** beskriver övergripande målsättningar som organisationen ska åstadkomma under året.
- **Fokusområden** är delar av verksamheten som har behov av en särskild översyn under verksamhetsåret. Det kan gälla antingen utvärdering av processer, kvalitetsuppföljning eller ren utveckling av ett verksamhetsområde.

VERKSAMHETSMÅL

De mål som presenteras bygger på uppföljning av genomförd verksamhet. Varje verksamhetsmål kopplar mot handlingsprogrammets effektmål (E), verksamhetsinriktningar (V), eller organisatoriska inriktningar (O). Här redovisade som E1, E2, E3, V, O.

| VERKSAMHETSMÅL 1 (E1, E2, E3) Informera och utbilda den enskilde, främst riskutsatta grupper, för frekvent olyckshantering. | MÅL 2025 |
|--|-------------|
| Skolor erbjuder utbildning åk 4 | 86 st. |
| Skolor erbjuder utbildning åk 7 | 55 st. |
| Genomförda SFI-utbildningar vid efterfrågan | 100 % |
| Genomförda hembesök | 3 400 st |
| Genomförda öppet hus | 6 st. |
| Genomförd informationsinsatser "Agera vid brand" | 100 st. |

Genom att sprida kunskap om hur olyckor kan förebyggas och hanteras kan flera agera på ett sätt som minskar att en olycka kan inträffa. Med frekventa olyckor avses brand, trafikolycka och drunkning. Lagstiftarens ambition är att den enskilde själv ska ha kunskap om hur den kan ta sitt ansvar. Det är en viktig uppgift för Brandkåren Attunda att arbeta för att ge individer information och verktyg att hantera risker i sin närmiljö och ha kunskap om skäligt brandskydd.

Mått och mätning av definierade mål redovisas i Produktionsplan 2025.
Ansvarig: Distriktschef.

| VERKSAMHETSMÅL 2 (E1, E2, E3) | MÅL 2025 |
|---|-----------------|
| Genom tillsyn, råd och utbildning stärka att den enskilde har ett skäligt brandskydd. | |
| Rättelser efter föreläggande (tillsyn LSO 2:2 och LBE) | 100 % |
| Genomförd samverkansaktivitet (farlig verksamhet) | 5 st. |
| Timmar radhustillsyn | 200 h. |
| Tillsyner flerbostadshus | 3 st. |
| Tillstånd LBE hanterade och beslutade inom 3 månader | 100 % |
| Andel ärenden i byggprocessen med påtalad förbättringsåtgärd eller liknande | 70 % |
| Andel besvarade remisser inom angiven svarstid | 100 % |
| Höjd kunskapsnivå efter genomgången externutbildning | > 20 % |

Lagstiftarens ambition är att den enskilde själv ska ta ansvar för att ha ett skäligt brandskydd. Det är en viktig uppgift för Brandkåren Attunda att arbeta för att ge individer information och verktyg att hantera risker i sin närmiljö. Detta gäller även andra myndigheter, att Brandkåren Attunda stöttar med den kunskap som finns. Brandkåren Attunda är även en tillsynsmyndighet över efterlevnaden av Lag (2003:778) om skydd mot olyckor och Lagen (2010:1011) om brandfarliga och explosiva varor samt tillståndsgivande myndighet för den senare.

Mått och mätning av definierade mål redovisas i Enhetsplan för förebyggandeenheten 2025.
Ansvarig: Förebyggandechef.

| VERKSAMHETSMÅL 3 (E1, E2, E3) | MÅL 2025 |
|--|-----------------|
| Utreda olyckor i dialog med påverkade aktörer. | |
| Utryckningar dokumenterade i händelserapport | 100 % |
| Framtagna olycksutredningar | 1 st. |
| Sakkunnigutlåtanden upprättade vid begäran | 90 % |
| Framtagna "Lärande av insats"-utvärderingar | 5 st. |

För att kunna verka i en föränderlig omvärld är det viktigt att kontinuerligt utvärdera arbetsätt och resultat. Regelbundna uppföljningar och ett systematiskt förhållningssätt skapar förutsättningar för erfarenhetsåterkoppling och därmed verksamhetsutveckling. För att förebygga frekventa olyckor behövs analys av tidigare händelser samt utbyte av erfarenhet och kunskap mellan berörda aktörer.

Mått och mätning av definierade mål redovisas i Produktionsplan 2025.
Ansvarig: Operativ chef.



| VERKSAMHETSMÅL 4 (E1) Säkerställa den skadeavhjälpande förmågan. | MÅL 2025 |
|--|---------------------|
| Genomförda månadsövningar | 100 % |
| Genomförda samverkansövningar | 4 st. |
| Larmhanteringstid | < 100 sek. |
| Responstid | < 11 min. |

Kompetens är summan av kunskap, förmåga och vilja. Grunden är individens egenansvar att upprätthålla sin individförmåga. Brandstyrkor samövar för att uppfylla gemensam moment- och insatsförmåga. Förbundsövergripande aktiviteter planeras vid behov av samordning och för att göra utbildningsverksamheten effektiv. Regionalt sker gemensamma utbildningar och samverkansövningar för att skapa insats- och samverkansförmåga.

Mått och mätning av definierade mål redovisas i Produktionsplan 2025.
Ansvarig: Operativ chef.

| VERKSAMHETSMÅL 5 (O) Minskning av vårt miljö- och klimatavtryck. | MÅL 2025 |
|--|---------------------|
| Upprättad aktuell kemikalieförteckning på samtliga brandstationer | 100 % |
| Upphandlingar som gjorts med utökade miljökrav | 90 % |
| Tankning med HVO (av extern tankning av diesel) | > 80 % |

Brandkåren Attunda ska i enlighet med Sveriges nationella miljömål samt Agenda 2030 verka för en hållbar utveckling genom att sträva efter att förhindra föroreningar och att reducera hela organisationens negativa miljöpåverkan. Vidare ska miljöarbetet vara en integrerad och naturlig del av hela organisationens verksamhet.

Mått och mätning av definierade mål redovisas i Miljöplan 2025.
Ansvarig: Teknisk chef.

| VERKSAMHETSMÅL 6 (V, O) Främja likabehandling på arbetsplatsen. | MÅL 2025 |
|---|---------------------|
| Öka andelen kvinnor i organisationen | ≥ 15 % |
| Lika utbildnings och befordringsmöjligheter | 100 % |
| Lika villkor i den fysiska arbetsmiljön | 100 % |

Brandkåren Attundas likabehandlingsarbete syftar till att främja att alla individer möter myndigheten med lika villkor, rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, social eller politisk tillhörighet.

Mått och mätning av definierade mål redovisas i Enhetsplan för administrativa enheten.
Ansvarig: Administrativ chef.



FOKUSOMRÅDEN

För verksamhetsåret 2025 har några områden identifierats där extra satsningar behöver ske för att utveckla Brandkåren Attunda.

FOKUSOMRÅDE 1

Kommunikativt ledarskap

Det kommunikativa ledarskapet är mycket mer än bara ett intranät eller nyheter – det är en central del av ett effektivt ledarskap. Genom att integrera det kommunikativa ledarskapet med den interna kommunikationen stärks både organisationen och varumärket, samtidigt som vi skapar en engagerad och dynamisk arbetsmiljö.

Integrera kommunikativt ledarskap

Under året kommer chefer och ledare att utbildas i vikten av internkommunikation, och processer tas fram för att se till att de aktivt stödjer och deltar i kommunikationsprocessen.

Ledningens engagemang

Ledningen ska aktivt delta och prioritera det kommunikativa ledarskapet för att möta framtida utmaningar. Med hjälp av internkommunikation förmedlas delar av månadsuppföljningen till organisationen.

Bygga företagskultur

Använda det kommunikativa ledarskapet för att bygga och stärka vår företagskultur. Skapa en miljö där anställda känner sig mer engagerade i förbundets ekonomi och där alla känner att de kan bidra till att förbättra dess resultat. Att få anställda engagerade i ekonomi är en viktig men ofta utmanande uppgift. Genom målet kan vi inte bara få en bättre ekonomi utan även medarbetare som känner sig delaktiga och sedda.

Skapa en dynamisk arbetsmiljö

Främja en arbetsmiljö som är både engagerande och dynamisk.

Genom att följa dessa riktlinjer och mål kan vi säkerställa att vårt kommunikativa ledarskap bidrar till en framgångsrik och hållbar framtid för vår organisation.

Ansvarig: Administrativ chef

FOKUSOMRÅDE 2

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är en central del av en organisations långsiktiga framgång. Genom att kontinuerligt utbilda och utveckla sina medarbetare säkerställer företaget att de anställda inte bara upprätthåller en hög lägstanivå av kompetens, utan också är förberedda att möta framtida utmaningar. En strukturerad och välplanerad kompetensutvecklingsplan är avgörande för att främja personlig utveckling, öka effektiviteten och stärka organisationens konkurrenskraft.

Utbildningsplan för respektive avdelning (befattning)

För att säkra rätt kompetens inom varje område bör en specifik utbildningsplan skapas för varje avdelning och/eller befattning. Varje plan ska tydligt definiera de kompetenser som krävs för att utföra arbetsuppgifterna effektivt och säkert. Detta innebär att varje roll eller befattning har sin egen uppsättning av krav på kunskap och färdigheter, och utbildningsplanen syftar till att säkerställa att alla medarbetare når och upprätthåller en tillräcklig kompetensnivå.

Basnivå och kompetensutvecklingsnivåer

För att säkerställa en tydlig struktur ska planen innehålla både en basnivå och kompetensutvecklingsnivåer:

- **Basnivån** utgör den grundläggande kompetensen som krävs för att uppfylla arbetskraven för respektive befattning. Den inkluderar nödvändiga färdigheter och kunskap för att utföra arbetet enligt företagets standarder och lagkrav.
- **Kompetensutvecklingsnivåerna** syftar till att kontinuerligt utveckla medarbetarens kunskap och färdigheter utöver basnivån. Dessa nivåer kan anpassas för olika karriärsteg, vilket skapar möjligheter för medarbetare att växa inom organisationen och ta sig an mer ansvarsfulla roller.

Repetition, kunskapsspridning och inhämtande av ny kunskap

En framgångsrik kompetensutvecklingsplan måste även inkludera moment av repetition och kunskapsspridning för att säkerställa att befintlig kunskap bibehålls och delas inom organisationen:

- **Repetition** av viktiga moment är nödvändig för att säkerställa att medarbetarna kontinuerligt har rätt förmågor och inte förlorar kritiska färdigheter. Detta kan exempelvis ske genom regelbundna utbildningar eller interna övningar.
- **Kunskapsspridning** kan genomföras genom mentorskap, arbetsrotation eller interna föreläsningar, där anställda delar sin expertis med kollegor.
- **Inhämtande av ny kunskap** är avgörande för att hålla sig uppdaterad med de senaste trenderna och teknologiska framstegen inom respektive område. Detta kan ske genom externa kurser, konferenser eller workshops. Att tillföra ny kunskap stärker innovationskraften och förbereder medarbetarna för framtida förändringar inom deras yrkesområden.

FORTSÄTTNING FOKUSOMRÅDE 2

Kompetensutveckling

Uppföljning och systematik

För att säkerställa att utbildningsplanerna följs och ger önskad effekt måste det finnas en systematisk uppföljning:

- **Uppföljning** bör ske regelbundet för att bedöma medarbetarnas framsteg och identifiera eventuella kunskapsluckor. Detta kan ske genom årliga kompetensutvärderingar, samtal med ledare och feedback från kollegor.
- **En systematisk strategi** innebär att kompetensutvecklingen integreras i organisationens övergripande planeringsprocess. Detta kan inkludera utvecklingssamtal där personliga mål diskuteras och utifrån kompetensutvecklingsplanen bör en individuell handlingsplan skapas.

Sammanfattning

En väl genomförd kompetensutvecklingsplan ger inte bara medarbetarna möjlighet att växa inom sina roller, utan bidrar även till att hela organisationen kan anpassa sig till förändringar och nå sina långsiktiga mål. Genom att fokusera på basnivåer, kompetensutveckling, repetition, kunskaps spridning och uppföljning, säkerställer arbetsplatsen att den har rätt kompetens för att fortsätta vara framgångsrik i en ständigt föränderlig värld.

Ansvarig: Administrativ chef

FOKUSOMRÅDE 3

Utveckling Civilt försvar/Räddningstjänst under höjd beredskap (RuHB)

Fortsatt utveckling med räddningsmetodik (RuHB) med befintlig utrustning. Under 2025 skapas möjligheter att öva på varje brandstation, samt att framtagna räddningsmetodik har övats av brandstyrkorna.

Utveckling av det förebyggande uppdraget och myndighetsutövning under höjd beredskap (FuHB).

Följsamhet mot:

- SKR:s överenskommelse med MSB om kommuners arbete med civilt försvar.
- Kommande inriktningar från MSB, och förhandling om fortsatta avtal om personella resurser.
- Regional inriktning för RuHB beslutad av SSR och C-sam.

Ansvarig: Operativ strateg





FOKUSOMRÅDE 4

Översyn av andningsskydd

Under 2025 kommer Arbetsmiljöverket att utfärda reviderade föreskrifter om arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning, inklusive nya regler för andningsskydd. Anpassningen till dessa nya regler kommer att vara ett centralt fokusområde.

Under året ska förmågan att genomföra adekvata tillpassningsprovningar och täthetsprovningar utvecklas. Personalen ska utbildas och en ny instruktörsorganisation etableras för att agera som en stödorganisation. Arbetet omfattar säkerställande av testförfarande för såväl anställda som civilpliktiga. Beslut fattade för specialresurserna sanering (MSB:s resurs) och kem (samarbete inom RRÖS) ska beaktas i denna process.

En avgörande faktor för framgång är att arbetsgivarens tolkningar och beslut harmoniserar med de samverkande räddningstjänsternas praxis, vilket även inkluderar resursdelning när detta kan skapa positiva effekter.

Resultat:

- Brandkåren Attunda uppfyller Arbetsmiljöverkets föreskrifter om andningsskydd.
- Endast nödvändiga andningsskydd för verksamheten bibehålls och antalet modeller minimeras.
- Rutiner och testmetoder fungerar effektivt både i fredstid och vid höjd beredskap, samt vid mobilisering av 400 personer samtidigt.

Ansvarig: Operativ chef



Budget

BUDGET 2025 (PLAN FÖR 2026-2028)

Budgeten 2025 bygger på "Rambudgeten 2025, med inriktning, strategier och medel för perioden 2025–2028", som beslutades av direktionen på direktion mötet den 13 september 2024. Medlemskommunerna har vidare indikerat att man inte önskar större strukturella förändringar på den operativa verksamheten samtidigt som man betonar vikten av en budget i balans.

MEDLEMSAVGIFTEN OCH DESS FÖRDELNING

Förbundets intäkter består till en övervägande del av medlemsavgifter. Därutöver tillkommer intäkter från olika bas- och särskilda uppgifter, för närvarande i huvudsak från tillsyns- och tillståndshantering, automatlarmshantering och utbildningstjänster.

I förbundsordningen § 16 beskrivs medlemskommunernas kostnadsfördelning, vilket även är medlemskommunernas andel i tillgångar och skulder i förbundet, enligt § 20.

I rambudgeten har medlemsavgifterna, efter samråd med medlemskommunerna, räknats upp med 4,4 % av 2024 års medlemsavgifter, och blir 214 338 tkr för 2025. Fördelning mellan medlemskommunerna enligt beslutad fördelningsmodell:

| Medlemskommun | Andel | Medlemsavgift 2025 |
|----------------|----------|--------------------|
| Järfälla | 0,23 | 50 184 |
| Knivsta | 0,08 | 17 564 |
| Sigtuna | 0,19 | 40 653 |
| Sollentuna | 0,22 | 46 243 |
| Upplands-Bro | 0,10 | 22 104 |
| Upplands-Väsby | 0,18 | 37 590 |
| Summa | 1 | 214 338 |

EKONOMISKA PÅVERKANSAKTÖRER, RISKER OCH UTMANINGAR

PENSIONER

För Brandkåren Attundas pensionsadministration anlitas KPA. Centrala parter har tecknat en överenskommelse gällande räddningstjänstens särskilda avtalspension, SAP-R. Pensionsskulden för 2025 är fortsatt påverkad av inflation och nya överenskommelsen. För 2026 och framåt ser vi en minskning och dessa nivåer är troligtvis det nya normala.

| Pensionskostnader inkl löneskatt (tkr). Enligt KPA:s beräkning 2024-08-31 | Utfall 2023 | Prognos 2024 | Prognos 2025 | Prognos 2026 | Prognos 2026 | Prognos 2027 |
|---|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Avgiftsbestämd | 8 611 | 9 326 | 9 259 | 9 382 | 9 881 | 10 269 |
| Skuldförändring | -12 547 | 18 234 | 9 435 | 7 655 | 6 630 | 6 856 |
| Finansiell kostnad | 14 086 | 14 051 | 5 777 | 1 872 | 4 499 | 4 624 |
| Summa | 10 150 | 41 611 | 24 471 | 18 909 | 21 010 | 21 749 |



FINANSIELLA RISKER

Per den 31 augusti 2024 uppgick förbundets räntebärande skulder till 208 mnkr. Enligt marknadsaktörers bedömningar förväntas räntorna fortsätta att sjunka något under 2025. Enligt förbundets finanspolicy får inte mer än 20 % av låneskulden förfalla inom ett kalenderår. Budgeterat resultat för 2024 innehöll medel från eget kapital. Likviditeten påverkas eftersom det negativa resultatet till viss del är likviditetspåverkande.

Rättstvist Sollentuna brandstation

Brandkåren Attunda har via advokatfirman framställt skadeståndskrav mot projektören Tengbom AB för konstruktionsfel.

Twisten kommer att avgöras i rättsinstans. Enlig förbundets advokat kommer detta troligtvis att vara förenat med stora kostnader och en mindre sannolikhet att vinna målet. Troligtvis kommer Tengboms försäkringsbolag att begränsa Tengboms skadestånd till maxgränsen i ABK09, som är 120 prisbasbelopp. Eventuellt skadeståndsbelopp finns ej upptaget i budget.



Ny brandstation i Upplands Väsby

Brandkåren Attunda har en beslutad strategi med inriktningen att äga och drifva sina brandstationer i egen regi. Den 13 september 2024 beslutade direktionen att inleda planarbete för en ny brandstation i Upplands Väsby kommun.

Försäljning av gamla brandstationen i Sigtuna

Den 13 september 2024 beslutade direktionen att fortsätta förhandlingen om försäljning av fastigheten Ragvaldsbo 1:184 i Sigtuna kommun.

Sanering Sollentuna brandstation

Hösten 2020 inkom ett föreläggande från Sollentuna kommuns miljö- och byggnadsnämnd till Sollentuna kommun (som fastighetsägare) och Brandkåren Attunda (som verksamhetsutövare) om att genomföra en utredning av PFAS-förekomster på gamla brandstationstomten, fastigheten Slangen 1. Utredningen har visat att det finns förekomster av PFAS i jordlagren, som behöver saneras. Sollentuna kommuns miljö- och byggnadsnämnd och Brandkåren Attunda har under våren 2024 kommit överens om att förbundet ska stå för 30 % av kostnaderna, som per den 31 augusti 2024 uppskattas till 28,6 mnkr. Denna kostnad är upptagen som en avsättning per den 31 augusti 2024. Arbetet är påbörjat och beräknas vara klart under 2025.

Sanering övningsfält Järfälla

Vid Barkarbyfältet i Järfälla kommun finns en före detta brandövningsplats som sedan 1960-talet i olika tidsperioder använts av Försvarsmakten, Järfälla kommuns och Upplands-Bro kommuns brandförsvar och Brandkåren Attunda. Åren 2011-2012 avvecklades brandövningsplatsen av Brandkåren Attunda. Under åren 1997-2011 har Brandkåren Attunda använt skum innehållande PFAS på övningsfältet, men det mesta skall ha samlats upp i en tank i anslutning till fältet. I samband med avvecklandet genomfördes en miljöteknisk undersökning som påvisade halter av PFOS och PFOA. Mellan åren 2014-2019 har Järfälla kommun utfört ett flertal utredningar, genomfört vatten- och schaktsanering samt genomfört utbyggnad av bostäder. Järfälla kommun arbetar med en ny revidering av ansvarsutredningen. Brandkåren Attunda står till förfogande i de frågeställningar som Järfälla kommun har om räddningstjänstens tidigare verksamhet på övningsplatsen.

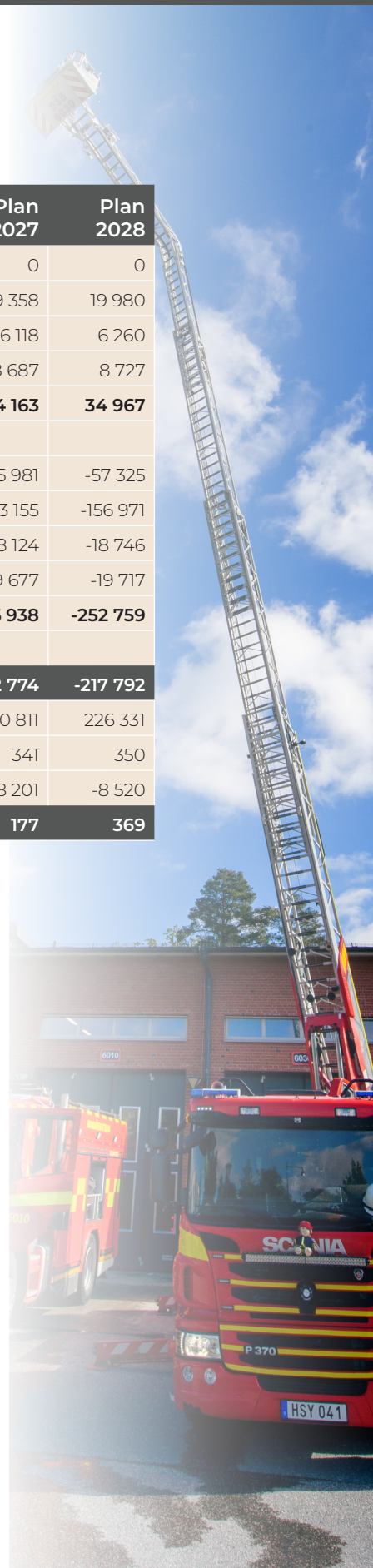
DRIFTBUDGET 2025 MED PLAN 2026-2028

| | Budget 2025 | Plan 2026 | Plan 2027 | Plan 2028 |
|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Övriga bidrag | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Automatlarm inkl abonnemang | 18 785 | 19 192 | 19 358 | 19 980 |
| Tillsyner och tillstånd | 6 046 | 6 109 | 6 118 | 6 260 |
| Övriga intäkter | 8 498 | 8 608 | 8 687 | 8 727 |
| Intäkter | 33 329 | 33 909 | 34 163 | 34 967 |
| Övriga kostnader | -53 232 | -54 669 | -55 981 | -57 325 |
| Löner inkl sociala kostnader | -144 095 | -149 565 | -153 155 | -156 971 |
| Pensioner inkl löneskatt | -21 459 | -18 642 | -18 124 | -18 746 |
| Avskrivningar | -19 935 | -19 699 | -19 677 | -19 717 |
| Kostnader | -238 721 | -242 575 | -246 938 | -252 759 |
| Driftsresultat | -205 392 | -208 666 | -212 774 | -217 792 |
| Medlemsbidrag | 214 338 | 216 481 | 220 811 | 226 331 |
| Fiansiella intäkter | 325 | 334 | 341 | 350 |
| Finansiella kostnader | -9 271 | -5 525 | -8 201 | -8 520 |
| Resultat | 0 | 2 624 | 177 | 369 |

BUDGET

Budget 2025 är lagd med utgångspunkt i rambudget 2025 och har omarbetats utifrån den utveckling vi idag ser i Sverige och övriga Europa.

Förbundet budgeterar årligen utifrån beslutade medlemsavgifter och övriga intäkter. Målet är en balanserad budget. Förbundet befinner sig i en utmanande ekonomisk situation på samma sätt som övrig offentlig sektor, till följd av omvärldsläget. Med denna utgångspunkt kommer återhållsamhet att råda för året.



VERKSAMHETENS INTÄKTER

Totalt något högre intäkter men skillnaden återspeglas i kostnadsbilden. Framför allt är det intäkter för tillsyn och tillstånd som uppskattas öka med den nya modellen för taxor och avgifter, som beslutades den 13 september 2024 av direktionen.

DRIFTSKOSTNADER OCH AVSKRIVNINGAR

Personalkostnader har beräknats enligt befintlig organisation och med hänsyn till att vakanta tjänster kommer att tillsättas. Lönerna för 2025 har räknats upp med 3,5 %.

Övriga driftskostnader (materiel, fordon, lokaler mm) har beräknats utifrån de förutsättningar som bedöms föreligga. Avskrivningar är beräknade enligt långsiktig investeringsplan och förbundet tillämpar komponentavskrivning.

FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER

Posten " Finansiella kostnader " i driftbudgeten utgörs av ränta på pensionsskuld för värdesäkring av tidigare avsättning samt ränta på lån hos Kommuninvest.

Enligt prognos från KPA per 2024-08-30 nådde den finansiella kostnaden på pension sin topp 2024 och kommer att minska under kommande år.

INVESTERINGSBUDGET 2025 SAMT PLAN FÖR 2026-2028

| Investeringar | Budget 2025 | Plan 2026 | Plan 2027 | Plan 2028 |
|---|----------------|---------------|--------------|--------------|
| Fastigheter | | | | |
| Övrigt | 1 350 | 250 | 200 | 200 |
| Summa fastigheter | 1 350 | 250 | 200 | 200 |
| Maskiner och inventarier | | | | |
| Datainvesteringar | 1 715 | 500 | 400 | 750 |
| Släckbilar/Hävare/Lastväxlare/Stegbil | 11 000 | 15 500 | 3 000 | 3 000 |
| Mindre bilar | 650 | 2 500 | 2 250 | 3 050 |
| Skyddsmask 90 | 1 000 | 0 | 0 | 0 |
| Räddningsmaterial och övr investeringar | 1 710 | 1 290 | 970 | 1 140 |
| Summa maskiner och inventarier | 16 075 | 19 790 | 6 620 | 7 940 |

Precis som i många andra branscher blir tekniken inom räddningstjänsten mer avancerad, dyrare samt får kortare livslängd.

För att minska kostnader för avskrivningar och belastningen på likviditeten har förbundet försökt att skjuta på investeringar.

| Investeringar | Budget 2025 | Plan 2026 | Plan 2027 | Plan 2028 |
|--------------------------------|----------------|---------------|---------------|--------------|
| Fastigheter | | | | |
| Ny brandstation Upplands Väsby | 8 000 | 40 000 | 85 000 | 2 000 |
| Summa fastigheter | 8 000 | 40 000 | 85 000 | 2 000 |

Brandkåren Attunda äger och driver redan sina brandstationer i övriga fem kommuner, och för att fullfölja strategin är det nu dags att bygga en ny brandstation i Upplands Väsby, den sista brandstationen i förbundet. Om direktionen beslutar att påbörja arbetet med en ny brandstation i Upplands Väsby beräknas kostnaden för detaljplanarbetet vara 6 000 tkr. Den totala budgeten beräknas till 135 000 tkr, men en stor del av beräkningen beror på markpriset där en första värdering gjorts av extern part som beräknat priset till 9 000 tkr.





www.brandkaren-attunda.se