

4. Orientering om resultat af nordisk benchmarkinganalyse

Sagsnr.: 2019-0008391

Som opfølgning på orienteringen af bestyrelsen på møde den 3. april 2019 om iværksættelsen af en nordisk benchmarkinganalyse, forelægges bestyrelsen resultatet heraf. Analysen omfatter Hovedstadens Beredskab (HBR), Storstockholms Brandforsvar (SBF) og Oslo Brann- og redningsetat (BRE).

Punktet har været drøftet i Arbejdsudvalget på udvalgets møde den 2. april 2020. Arbejdsudvalget anbefaler indstillingen over for bestyrelsen.

Indstilling

Til orientering.

Sagsfremstilling

Bestyrelsen blev på mødet den 3. april 2019 - i forbindelse med godkendelsen af iværksættelse af budgetanalysen (pkt. 6 på dagsordenen) - orienteret om, at Hovedstadens Beredskab som supplement hertil og i tråd med ejerstrategiens målsætninger omkring økonomisk effektivitet, ville deltage i en benchmarkinganalyse ved Storstockholms Brandforsvar.

Sammenligningen er nu gennemført. Rapporten er vedlagt som bilag. Det er i den forbindelse Hovedstadens Beredskabs vurdering, at resultatet er meget positivt og viser Hovedstadens Beredskab som en effektiv organisation, der sagtens kan måle sig med andre tilsvarende, være eksemplarisk på nogle områder og udvikles på enkelte andre. Det kan i forlængelse heraf anføres, at de anførte anbefalinger af udviklingsmæssig art indgår i det igangværende arbejde med den risikobaserede dimensionering af beredskabet eller i andre igangværende initiativer.

Benchmarkinganalysen er gennemført af EY.

Overordnet konkluderer EY, at der i Danmark har været et særligt stort fokus på beredskabernes økonomi, der bl.a. har ført til dannelsen af større enheder som et led i tilpasningen til en reduceret økonomisk ramme, hvor den samlede ramme til kommunale redningsberedskaber - efter en aftale imellem KL og Finansministeriet - blev reduceret med ca. 175 mio. kr. Det vurderes ligeledes, at der fortsat er et stort fokus på beredskabets effektivitet hos ejerkommunerne, hvilket kommer til udtryk i forbindelse med opgaveprioriteringer mv.

Hovedstadens Beredskabs vurdering bygger eksempelvis på følgende vurderinger fra EY:

- HBR håndterer flest hændelser pr. medarbejder.
- HBR har det bedste serviceniveau opgjort på udrykningstid og er dermed hurtigst fremme ved ulykken.
- Der er - for alle tre beredskabers vedkommende - taget flere initiativer til effektivisering og tilpasning af driften til eksempelvis nye risikobilleder.
- HBR har et tæt samarbejde med de kommunale byggemyndigheder og rådgivere.
- HBR følger udviklingen i både Danmark og i udlandet med henblik på understøttelse af udviklingen.
- HBR varetager et bredt opgavesæt, der bl.a. bidrager til den effektive drift.

Sammenfattende vurderes det endvidere bl.a., at:

- Der er mange forhold i de tre beredskabers forudsætninger og måden at løse opgaver på, der er sammenlignelige, men at beredskaberne i Danmark har en langt bredere opgaveportefølje, hvilket kan være en af årsagerne til, at HBR i højere grad end de øvrige to beredskaber tilrettelægger aktiviteterne i brandmændenes arbejdstid langt mere detaljeret.
- Der kunne være et potentiale for Storstockholms Brandforsvar og Oslo Brann- og redningsetat i en nyttiggørelse af HBRs erfaringer med planlægningen af brandmændenes arbejdstid.
- Den kvalitative sammenligning viser, at HBR håndterer flere hændelser end de øvrige beredskaber samt at serviceniveauet i sammenlignelige områder er ens i de tre beredskaber.
- Alle tre beredskaber planlægger at arbejde frem imod en mere risikobaseret og fleksibel bemanning i form af eksempelvis en differentieret bemanning - baseret på risikobilledet - set over ugen og døgnet. EY vurderer, at der kan være et effektiviseringspotentiale ved en sådan tilrettelæggelse af beredskabet.
- Alle tre beredskaber har et udbygget samarbejde om både vagtcentral samt løsning af operative og uddannelsesmæssige opgaver med andre beredskaber. Det vurderes dog også, at de operative og uddannelsesmæssige samarbejder med fordel kunne udbygges.

Herudover har EY konkretiseret sammenligningen inden for nogle udvalgte hovedområder:

Mandskabsplanlægning

Beredskabet i Stockholm har som det eneste erfaring med en fleksibilitet i bemanningen, uden der dog er tale om en fuldt risikobaseret fleksibilitet, men alene om en større bemanning i dagtimerne på hverdage - end om aftenen, natten samt i weekends og på helligdage.

Alle tre beredskaber planlægger den daglige bemanning med et vist overtal med henblik på at kunne fastholde den nødvendige bemanning. Her opererer beredskabet i Stockholm og Hovedstadens Beredskab med tilnærmelsesvis samme faktor for 'overbemanning', mens beredskabet i Oslo opererer med en noget større faktor.

EY anbefaler, at Hovedstadens Beredskab undersøger, hvordan beredskabet i Stockholm håndterer anvendelsen af overarbejde, da der her vurderes at være en lavere udgift hertil.

I relation til en større fleksibilitet i den daglige bemanning, vurderer EY, at der er en varierende åbenhed over for forandringer af arbejdstidstilrettelæggelsen hos medarbejdergruppen i HBR samt, at de yngre medarbejdere synes mere åbne for en forandring.

EY peger på, at arbejdstidsaftaler, vagtformer m.m. er baseret på 'fortidens risikobillede' om brande og at disse bør søges ændret med henblik på at kunne afspejle behovet for en mere fleksibel tilgang, der afspejler udviklingen i risikobilledet og i mulighederne for kompetenceudvikling. EY anfører tilsvarende, at der - ikke på nuværende tidspunkt - er en fælles forståelse imellem Hovedstadens Beredskabs ledelse og de faglige organisationer om behovet for udvikling af aftalegrundlaget.

Kompetenceudvikling

Hovedstadens Beredskab har en høj grad af strukturering af brandmændenes hverdag med tilrettelæggelse af både uddannelsesaktiviteter og andre opgaver på den enkeltes arbejdsdag. En sådan strukturering findes ikke ved de to øvrige beredskaber, men vurderes at kunne have en positiv effekt, såfremt den blev indført.

Herudover konstaterer EY, at nyansatte brandmænd i Hovedstadens Beredskab i et meget stort omfang er uddannede inden ansættelsen og derfor kan træde hurtigere ind i funktionen.

EY peger på, at det er en udfordring for Hovedstadens Beredskab, at antallet af brande er faldende og antallet af store eller komplicerede hændelser begrænset, idet der dermed ikke kan opbygges erfaring igennem indsats, men at denne erfaring fremover skal opbygges igennem uddannelse og øvelser. Tid og faciliteter hertil kan udgøre en stigende økonomisk belastning i forhold til erfaringsopbygning igennem medvirken i indsatser.

Alle tre beredskaber ønsker en udvikling, hvor den enkelte brandmand i et stadig større omfang bliver ansvarlig for udviklingen af egne kompetencer. Derfor er beredskaberne også meget interesserede i at udvikle anvendelsen af andre læringsmetoder som eksempelvis e-læring og anden form for læring via selvstudium.

Køretøjer

Hovedstadens Beredskab finansierer som det eneste af beredskaberne sine køretøjer via leasing.

I forbindelse med nyindkøb gennemføres disse i Hovedstadens Beredskab under ledelse af en indkøbsansvarlig og i en meget åben proces, hvor både medarbejdere, producenter og leverandører bidrager med erfaringer og muligheder. Endeligt gennemføres der et udbud. EY vurderer, at HBRs model i et stort omfang bidrager til sikring af en høj anvendelighed, en høj kvalitet og en lavere anskaffelsespris.

Hovedstadens Beredskab har som det eneste beredskab en egen vedligeholdelsesorganisation, der gennemfører reparation og vedligeholdelse af køretøjer. Formålet hermed er at have en høj tilgængelighed og korte reparationstider for specialkøretøjer. Værkstedets servicerer også andre kommunale forvaltninger, når der er tid. Efterspørgslen herfra er høj.

I tilknytning hertil viser sammenligningen, at Hovedstadens Beredskabs omkostninger til vedligeholdelse af køretøjer er betydeligt lavere end de to øvrige beredskabers. Dette kan have sin forklaring i, at reparationerne foretages på eget værksted.

Digitalisering

EY peger på, at alle tre beredskaber ser store driftsmæssige og operative udviklingsmuligheder i nyttiggørelsen en yderligere digitalisering. Der peges dog også på, at en sådan udvikling er relativt dyr og derfor ikke nødvendigvis vil kunne gennemføres i den ønskede takt. Endeligt peges der på, at man bør undersøge mulighederne for at udvikle eksempelvis implementeringen af robot- og droneteknologi i et samarbejde imellem flere beredskaber eller i et samarbejde med andre aktører.

Kommende initiativer

Hovedstadens Beredskab vil arbejde videre med erfaringerne fra den gennemførte sammenligningen, herunder bl.a.:

- Søge at opretholde samarbejdet med de to øvrige beredskaber med henblik på en fortsat sammenligning af væsentlige områder og en udvikling af Hovedstadens Beredskab inden for de anbefalede områder.
- Videreførelse af igangsatte samarbejder inden for eksempelvis operativ vidensdeling, udvikling af Vagtcentralen og mandskabsplanlægningen.
- Inddragelse af erfaringerne fra sammenligningen i arbejdet med den kommende risikobaserede dimensionering af Hovedstadens Beredskab.
- Inddragelse af erfaringerne i det generelle udviklingsarbejde af organisationen og dens rammer, herunder eksempelvis i forhold til udvikling af det brede opgavesæt, EY peger på som en positiv faktor i relation til økonomi og effektivitet.

Beslutning i bestyrelsen den 22. april 2020

Til efterretning herunder, at der er en god og konstruktiv dialog mellem ledelsen og de faglige organisationer i Hovedstadens Beredskab om behovet for udvikling.