

# Verksamhetsanalys 2019 inför 2020

**Organisation:** 4316 Räddningstjänsten

## 1. Verksamhetsbeskrivning

- **Uppdrag**

Räddningstjänsten utför kommunens uppdrag som regleras i lagen om skydd mot olyckor samt kommunens handlingsprogram för skydd mot olyckor och den verksamhetsplan som beslutas av Samhällsbyggnadsnämnden. Övrig lagstiftning som styr räddningstjänsten är lag om brandfarlig och explosiv vara. Kommunen har också att verka för att förebygga andra olyckor utan att överta någon annans ansvar.

- **Organisation**

Räddningstjänsten arbetar i nuläget med en omorganisation. Utgångspunkten är att skapa en väl fungerande organisation med fokus på huvuduppdraget. Ett underlag för organisationsbygget har även varit de krav som Arbetsmiljöverket ställt utifrån tidigare föreläggande. Den nya organisationen består av en förändringsledning innehållande räddningschef, beredskapschef (stf räddningschef) samt planeringschef. Utöver förändringsledningen finns även en chef för samhällsskydd. Samhällsskydd svarar för det förebyggande arbetet med myndighetsutövning och information till allmänheten. Inom Beredskap är den största delen av personalen organiserad och beredskapschefen ansvarar för personalen under den uttryckande verksamheten samt externutbildning. Planeringschefen ansvarar bland annat för underhåll, service och anskaffning av fordon, materiel, kommunikationsutrustning och fastigheter.

Under 2019 kommer mycket arbete att ägnas åt att skapa en långsiktighet i arbetet med den nya organisationen. Av denna anledning är det viktigt att prioritera det organisatoriska arbetet även under 2020.

- **Operativ samverkan**

Räddningstjänstens operativa organisation organiseras med gemensam ledningsorganisation tillsammans med Räddningstjänsten Östra Götaland. Den gemensamma ledningsorganisationen består av räddningscentral bemannad med ett inre befäl och en ledningsoperatör, en räddningschef och en insatschef i beredskap. Utöver detta har Motala ett yttre befäl och Räddningstjänsten Östra Götaland har två yttre befäl. Till detta kommer respektive organisationers räddningsstationer bestående av både hel- och deltidsanställd personal. Vid en större händelse disponeras samtliga styrkor av ledningen och sätts in där de behövs bäst för insats eller beredskapshållning alternativt för avlösning.

- **Kund**

Man kan vara kund på olika sätt till räddningstjänsten. Det mest uppenbara är om man är en hjälpsökande och behöver assistans vid en olyckshändelse. Kundbegreppet kan också användas för ägare eller nyttjanderättshavare vid en anläggning/byggnad där räddningstjänsten gör en tillsyn. Kund är också den som önskar information och råd eller deltar vid en utbildning som räddningstjänsten arrangerar. I det senare fallet väljer man själv att bli kund medan i de övriga fallen så är det inte frivilligt. Sammanfattningsvis så kan alla som vistas i kommunen potentiellt betecknas som kund.

- **Processer**

#### FÖRE

- \* Förebygga olyckor
- \* Vidta skadeförebyggande åtgärder innan olyckan inträffa
- \* Förbereda räddningsinsatser

#### UNDER (begränsa konsekvenser)

- \* Genomföra räddningsinsatser
- \* Återställning

#### EFTER (långsiktigt återställande, psykosocialt, info)

- \* Vidta åtgärder efter räddningsinsatser
- \* Återkoppling
- \* Utvärdering

- **Servicegarantier**

- *INSATSTIDEN SKA ALDRIG ÖVERSTIGA 30 MIN*

Av de 718 insatser som ingår i beräkningsunderlaget har alla understigit 30 min under 2018.

- *RÄDDNINGSTJÄNSTENS INSATSTID SKA VID 6 AV 10 INSATSER VARA MAX 10 MIN*

Av de totalt 718 insatser under 2018 var insatstiden inom 10 min vid 525 insatser. Detta motsvarar 73 % vilket gör att vi ligger på rätt sida gränsen för vad som är utlovat. Motsvarande siffra för 2017 var 76, 9%.

- **Samverkan**

Gemensam larm- och ledningsorganisation för den uttryckande verksamheten med Räddningstjänsten Östra Götaland samt gemensam operativ resurs. Detta innebär praktiskt att vi tillsammans med RTÖG är en stor räddningstjänst med mer än 20 brandstationer som disponeras av den gemensamma ledningen. Organisationen är således slagkraftig och uthållig och har förmåga att hålla anpassad beredskap även då det pågår en större händelse. Räddningstjänsten deltar i samhällsbyggnadsprocessen för att bevaka brand- och riskfrågorna så att samhället utvecklas för att bli så säkert som möjligt. Detsamma gäller vid bygglovsprocessen där räddningstjänsten främst bevakar de brandtekniska aspekterna.

## Volymmått

### **Kommentarer till volymmått**

Antalet larm: En ökning med 7 % jämfört med 2017. Under 2018 har räddningstjänsten bytt verksamhetssystem vilket gör att det finns en risk att jämförelsen mellan åren kan skilja. Detta beror på hur statistiken tas ut och vad det är som jämförs. Studerar man statistiken konstateras att automatlarm (ej räddningstjänst) utgör nästan 35-40 % av alla larm och att de har en ökande trend.

Antalet tillsyner: Tillsynerna uppgick till 74 st under 2018, ungefär samma nivå som under 2017 med 73 st. det följer också antalet som redovisas i tillsynsplanen, 60 st.

Antalet utbildade: Antalet utbildade under 2018 ligger på drygt 3 600 personer. Detta är en minskning enligt underlaget för 2017 med cirka 600 personer. Detta beror dock på att under 2017

redovisades även besökande på öppet hus. Antalet besökande på öppet hus redovisas inte för resultatet under 2018.

Titel	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018
RTJ Antal larm	786	858	823	905
Typ av larm, Brand i byggnad	52	49	52	59
Typ av larm, Brand ej i byggnad	68	70	53	63
Typ av larm, Trafikolycka	104	93	106	105
Typ av larm, I väntan på ambulans IVPA	147	128	120	100
Typ av larm, Automatlarm, ej brand/gas	238	325	296	334
RTJ Antal tillsyner	59	58	73	74
RTJ Antal tillsyner, LSO	43	52	62	47
RTJ Antal tillsyner, LBE	16	6	11	27
RTJ Antal utbildade av räddningstjänsten	2 964	4 558	4 237	3 629

## 2. Kund/medborgare

### 2.1 Nulägesanalys utifrån ett kund-/medborgarperspektiv

#### Nulägesanalys Kund

- **Öppna jämförelser**

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) publicerar indikatorer för arbetet med trygghet och säkerhet i landets kommuner i en öppen jämförelse. Syftet är att stimulera till förbättringsarbete och ökad effektivitet.

Responstid: Responstiden utgörs av larmhanterings- och framkörningstid. Räddningstjänsten äger ej hela processen då SOS Alarm ansvarar för larmhanteringstiden. Värdet för 2018 är 9,9 (medianvärde i minuter) för Motala . Värdet för hela riket är 11,8 minuter.

Utvecklade bränder i byggnad: Antalet per 1000 invånare. För Motala är värdet 0,35. Värdet ligger under rikets medianvärde som är 0,5.

Antalet utbildade: Antalet utbildade personer för att hantera eller förebygga bränder per 1000 invånare. Här är värdet för Motala 83. Medianvärdet för riket är 33.

#### Kvalitetsindikatorer

Titel	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018
Responstid (medianvärde i minuter)	12,0	10,0	10,5	9,9
Utvecklade bränder i byggnad, antal/1000 inv.	0,39	0,40	0,39	0,35
Utbildade personer för att hantera eller förebygga bränder antal/1000 inv.	-	-	-	83

- **Täckningskarta**

Utifrån bebyggelsestrukturen finns olika krav på insatstider för räddningstjänsten. För tätort gäller i princip tio minuter, mindre samhällen tjugo minuter och mindre byar 30 minuter. De orter som nås inom tio minuter är Motala centralort, Borensberg, Tjällmo och Vadstena. Av befolkningen (bostad) nås 84 % inom tio minuter, 98,5 % nås inom 20 minuter och samtliga nås inom 30 minuter.

- **Insiktsmätningen**

Insiktsmätningen/Öppna Jämförelser företagsklimat Räddningstjänsten deltar i SKL:s undersökning öppna företagsjämförelser. (Insikt) Det är en servicemätning av kommunens myndighetsutövande gentemot företagen. Vid mätningen 2018 sjönk räddningstjänstens index drastiskt vilket resulterat i att en handlingsplan har upprättats. Under 2016 var NKI för brandtillsyn 85 och under 2018 var NKI 61.

För att uppnå ett upplevt bättre företagsklimat så bör serviceområden effektivitet och information prioriteras i första hand och därefter bemötande och rättssäkerhet.

För att höja den totala upplevelsen för kunden så är det viktigt att i förväg informera om avgiften, hur den beräknas och vad som ingår. För de ärenden som får ett negativt utfall behöver extra fokus läggas på förståelse för problematiken och att vägleda kunden för att åtgärda bristerna.

## 2.2 Framtidsanalys utifrån ett kund-/medborgarperspektiv

### Framtidsanalys Kund

- **Rådgivning, information och utbildning**

Genom att öka medborgarnas kunskap, och de som verkar i kommunen, om hur de själva hanterar sina risker skapas ett säkrare samhälle. Räddningstjänsten bedriver idag en avgiftsfinansierad utbildnings- och informationsverksamhet som riktar sig till skolungdomar, anställda i kommun och region. Några aktiva insatser för att fånga upp företag och andra organisationer bedrivs ej då detta har ansetts vara oförenligt med konkurrenslagstiftning mm. Från branschens sida ser man dock inga problem med detta om det inte finns en fungerande marknad gällande brandskyddsutbildning. Lagen om skydd mot olyckor är tydlig i kommunens uppdrag avseende utbildning och information; En kommun skall genom rådgivning, information och på annat sätt underlätta för den enskilde att fullgöra sina skyldigheter enligt denna lag. Genom att utveckla verksamheten så att även privata näringsidkare och andra organisationer och föreningar också erbjuds utbildningar skulle både samhället bli säkrare och bidra till att skapa ett företagsklimat i toppklass.

- **Uppdrag**

Regeringen beslutade den 16 februari 2017 att tillkalla en särskild utredare för att se över kommunernas brandförebyggande verksamhet och räddningstjänst. Denna utredning presenterades under 2018 med namnet en effektivare kommunal räddningstjänst (SOU 2018:54). I utredningen ges förslag på ett antal författningsändringar utifrån nuvarande Lag om skydd mot olyckor.

Utredningen föreslår att kommunerna får en utökad skyldighet att samverka med varandra för att effektivare kunna genomföra omfattande räddningsinsatser, till exempel vid större skogsbränder. Vidare föreslås att Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB, i fortsättningen ska ha

uppgifterna att utöva tillsyn över den kommunala räddningstjänsten och att kunna ta över ansvaret för kommunernas räddningstjänstverksamhet vid mycket omfattande räddningsinsatser. I dag är det länsstyrelserna som har dessa uppgifter.

Utredningen föreslår också att kommunerna ska ha tillgång till en ständigt bemannad funktion för effektivare övergripande räddningsledning i hela landet. En sådan funktion är av stor vikt, till exempel vid omfattande bränder eller andra allvarliga händelser. Den ständigt bemannade funktionen ska vara placerad på kommunal nivå och varje kommun ska själv eller tillsammans med andra kommuner ha tillgång till funktionen. Det föreslås vidare att MSB ska ges en förtydligad uppgift när det gäller att kunna tillhandahålla nationella stödresurser, till exempel stabs- och ledningsstöd eller utrustning för skogsbrandbekämpning vid pågående omfattande räddningsinsatser.

Utredningen anser även att kommunerna bör ta ett större ansvar för att kommunalanställda i större utsträckning ska kunna vara deltidsbrandmän. Det föreslås också att deltidsbrandmän ska undantas från reglerna om A-kasseersättning i fråga om avräkningskrav mot erhållen lön

- **Arbetstid och pensionsavtal**

Räddningstjänstpersonalens arbetstids- och pensionsavtal har varit föremål för diskussioner vid de senaste årens avtalsrörelser. Arbetet går långsamt men kommer på sikt innebära en harmonisering av avtalen för att mer likna övriga yrkesgrupper. Konsekvenserna kan bli ökade kostnader men också möjligheter till ett större och flexiblare arbetstidsuttag.

## 2.3 Prioriterade områden utifrån ett kund-/medborgarperspektiv

- **Förändrad beredskapsorganisation**

Under 2017 har det bedrivits ett internt utredningsarbete kring bemanningen av Borensbergs deltidsstation. Utifrån presenterat förslag togs ett politiskt beslut att inte genomföra neddragning av beredskapen i Borensberg. Räddningstjänsten har också under 2019 fått ekonomiska medel för att behålla bemanningen i Borensberg.

- **Större organisation**

Våren 2016 presenterades en extern utredning som skulle besvara frågan om och i så fall hur räddningstjänsten kan utveckla samarbetet med kommunerna Mjölby, Boxholm och Ödeshög. Detta uppdrag har räddningscheferna haft men det har inte blivit det resultat som har förväntats av kommuncheferna. Av denna anledning har kommuncheferna själva tagit på sig uppdraget att utreda hur samverkan kan utvecklas inom berörda kommuner, arbetet leds av kommunchefen i Ödeshög. Slutsatsen från detta arbete är att samarbetet bör genomföras genom att skapa ett nytt räddningstjänstförbund med berörda kommuner.

Avgörande nu är vilket inriktningsbeslut som kommer att tas. Om inriktningen blir förbund kommer det krävas ett stort arbete för att utreda vilket uppdrag ett sådant förbund ska ges samt hur en förbundsbyggnad ska genomföras.

- **Nuvarande organisation**

Från 2015 har räddningstjänsten jobbat med olika organisationsstrukturer och ledarskap som inte har fungerat. Detta har lett till en icke fungerande organisation där även arbetsmiljöverket har utfärdat föreläggande. Detta resulterade i ett nytt organisationsarbete där en ny förändringsledning

har tillsats med förordnanden fram till september 2019. Förändringsledningens uppdrag är främst att skapa en långsiktig hållbar organisation som kan fungera över tid med fokus på huvuduppdraget som är den operativa och förebyggande verksamheten. Detta arbete är nu i full gång men för att det ska ge resultat krävs det en långsiktighet i arbetet. Det är därför viktigt att det skapas förutsättningar för att detta arbete ska kunna fortgå över tid. Av denna anledning krävs det att räddningstjänsten får förutsättningar att fortsätta aktuellt arbete de närmsta åren.

### 3. Medarbetare/Kompetensförsörjning

#### 3.1 Nuläges och behovsanalys

##### Pensionsprognos

**Organisation:** VO Räddningstjänst **Verksamhet:** Verksamhetsstruktur **Mått:** Pensionsavgångar  
**Sysselsättningsgrupp:** Alla exkl vilande **Anställningstyp:** Månadsanställda **Avtal:** Anställda enligt AB **Pensionsålder:** 65

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
AID-struktur	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
Teknikarbete	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00

Se punkt 3.1 ovan angående - Rekrytering

##### Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron på räddningstjänsten är fortsatt på en låg nivå, 1,21 % för 2018. Att räddningstjänstens personal regelbundet fystränar på arbetstid bidrar troligen till att hålla siffrorna nere.

##### Åldersfördelning

Antalet månadsanställda uppgår till 46 personer med en medelålder på ca 42 år. Medelåldern på anställda i kommunen i övrigt är ca 47 år.

##### Personalomsättning procent per Vo

**År:** 2018 **Period:** December **Verksamhet:** Alla verksamheter **Sysselsättningsgrupp:** Alla exkl vilande **Anställningstyp:** Månadsanställda **Avtal:** Anställda enligt AB

	<b>Extern avgång</b>	- varav egen begäran	- varav pension	- varav extern inkl. pension/sjuk ersättning	- varav extern egen begäran	Snittanställda ack
VO Räddningstjänst	6.00	3.00	3.00	13.38%	6.69%	44.8
Beredskap	4.00	2.00	2.00	11.70%	5.85%	34.2
Drift	1.00	1.00		37.82%	37.82%	2.6
Ledning						4.5
Samhällssk ydd	1.00		1.00	28.45%		3.5

## Verksamhet- och omvärldsanalys

### Nulägesanalys Medarbetare/Kompetensförsörjning

- **Arbetsmiljön**

Utifrån arbetsmiljöverkets föreläggande på arbetsmiljön har en arbetsmiljöplan tagits fram för att jobba med arbetsmiljön på räddningstjänsten. Arbetsmiljöverket tycker att inriktningen som arbetsgivaren har nu är bra och har därmed lagt ner förläggandet. Det är dock viktigt att ha med sig att det återstår mycket arbete för att åtgärda de punkter som finns med i arbetsmiljöplanen. Det var också ett budskap från arbetsmiljöverket att skapa en uthållighet i arbetet. Av denna anledning är det viktigt att räddningstjänsten får en kontinuitet i detta arbete.

- **Deltidsbrandmän**

Problematiken med att rekrytera deltidsanställda brandmän är väl känt, både lokalt och nationellt. För att kommunen ska kunna bibehålla en säkerhet på rimlig nivå och till rimlig kostnad måste kommunens verksamheter samverka kring rekrytering och tillskapandet av anställningsformer som gör att man kan bibehålla den beredskap man har idag.

I båda kommunerna är det just kommunen som är den största arbetsgivaren sett till antalet anställda. Detta avspeglar sig dock inte inom deltidsorganisationen då väldigt få har sin huvudanställning inom kommunen. Under året har en kontakt tagits med kommunchefen i Vadstena kommun men behov finns även att hitta lösningar i Motala kommun.

- **Pensionsavtal**

Räddningstjänstens personal i utryckningstjänst har idag möjlighet att gå i pension vid 58/61 år. Detta är ett avtal som diskuterats vid ett flertal tillfällen och kommer med största sannolikhet att fasas ut. För kommunen som helhet är kostnaden marginell, men när den tydliggörs vid exempelvis en förbundsbyggnad blir den en betydande del av den totala budgeten.

### Framtidsanalys Medarbetare/Kompetensförsörjning

- **Större organisation**

Beroende på vilket beslut som tas kring samverkansform för räddningstjänsten i Motala/Vadstena kommer detta att påverka framtidsanalysen. Inriktningen är tydlig att räddningstjänsterna inom regionen ska samverka mer. Förslaget som nu ligger i kommunchefernas arbetsgrupp är att detta ska ske genom förbund med Vadstena, Ödeshög, Mjölby och Boxholm. För att besluta i frågan ser vi att räddningstjänsten behöver vara delaktiga i den analys som redovisar vilka risker, kostnader och konsekvenser som finns. En viktig fråga att reda ut tidigt är hur samarbetsformerna kring gemensam ledningscentral ska vara då räddningstjänsten idag har ett väl fungerande samarbete kring gemensam ledning och resursutbyte. Beroende på hur mycket räddningstjänsten ska involveras i detta arbete kan det komma att påverka vår övriga verksamhet och det kommer troligen att tillkomma kostnader för externa resurser kring sådan undersökning.

Oavsett vilket beslut kring förbund som tas behöver räddningstjänsten jobba aktivt med det pågående förändringsarbete som har påbörjats för att komma till rätta med arbetsmiljön i organisationen. Motala kommun har idag den största organisationen och det skulle vara olyckligt att gå in i ett förbund innan bristerna i arbetsmiljön är åtgärdade.

- **Utbildningsmöjligheter**

För att säkerställa kompetensförsörjningen har räddningstjänsten ett stort behov av att åtgärda nuvarande övningsfält. Övningsfältet är väldigt slitet och har ett stort investeringsbehov. Dessutom finns det ett miljöärendande kring förorenad mark för nuvarande övningsfält. I nuläget finns inga medel avsatta för investeringar på räddningstjänstens utrustning på övningsfältet. Detta är en utmaning då det är en förutsättning att personalen har möjlighet att genomföra övningar av hög kvalitet.

Det finns alltid möjlighet att öva på andra anläggningar med detta medför istället stora personalkostnader då personalen inte har möjlighet att öva under ordinarie arbetstid.

- **Rekrytering**

Under den kommande tioårsperioden kan ganska många brandmän och befäl inom heltidsorganisationen gå i pension. Här finns flera utmaningar. Dels så är det svårt att veta när de enskilda individerna slutar då spannet är från 58 till 67 år, det blir alltså svårt att planera. Vidare är det en utmaning att rekrytera den personal som behövs.

Sett ur ett mångfaldsperspektiv har också räddningstjänsten en utmaning, i Motala-Vadstena finns t.ex. endast tre kvinnor (varav två på deltid) anställda inom utryckningsorganisationen.

Rekrytering av RIB-personal kommer att vara en utmaning för kommande år.

- **Fysiska arbetsmiljön - RIB-stationerna**

RIB-stationerna i Borensberg och Tjällmo är gamla och behov finns av att bygga nya stationer. Dock är arbetsmiljön så dålig på stationerna att det finns ett behov av akuta åtgärder på båda stationerna. I Tjällmo har ett arbetet påbörjats då skyddsombudet lämnat in en begäran av arbetsmiljöåtgärder utifrån arbetsmiljölagen 6 kap 6§. Utmaning är att det i nuläget inte finns några ekonomiska medel avsatta för dessa åtgärder och kostnaderna går heller inte att lägga på hyran.

## Arbetsmarknadsprognos

Brandmän (heltid): arbetsmarknaden förväntas vara i balans de närmsta 5 åren. Det kan vara svårt att få tag på erfaren personal.

## 4. Ekonomi

### 4.1 Nulägesanalys Ekonomi

- **Ekonomiskt utfall 2018**

Räddningstjänsten redovisar ett mindre underskott om 118 tkr.

Intäkterna av försäljning visar en positiv avvikelse om drygt 1,1 Mkr. Av detta avser 801 tkr ersättningen för branden i Ljusdal, som förutom lönerna bland annat omfattar schablonersättning för en tankbil. Utöver det har intäkterna av brandskyddsutbildning blivit cirka 60 procent högre än budgeterat. Även taxeintäkterna är ovanligt höga med en positiv avvikelse om 349 tkr beroende på att fler tillsyner har kunnat genomföras, revideringen av taxorna har slagit igenom och utryckningar på automatlarm.

Personalkostnaderna inklusive timlöner visar totalt sett en negativ avvikelse om ca 1,2 Mkr. Räddningstjänstens insats under skogsbranden i Ljusdal orsakade extra lönekostnader om totalt 643 tkr som ersatts av myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB). Bland heltidspersonalen har



lönekostnaderna minskat med 940 tkr beroende på vakanser i samband med pensionsavgångar och annan personalomsättning. Deltidskårerna visar med anledning av besparingarna i Borensberg totalt sett en negativ avvikelse om 1,1 Mkr vilket inte är helt oväntat i ljuset av att politiska beslut för att genomföra besparingar om 1,2 Mkr har saknats även under 2018. Reparationer och underhåll av såväl stationen i Motala som fordonsparken gör att kostnaderna för hyror och materiel ökat.

- **Budget 2019**

För 2019 så har räddningstjänsten fått tillbaka anslaget för rib-stationen i Borensberg om 1,2 Mkr. Extra medel om 150 tkr har avsatts för förändringsarbete (konsultkostnader). Budgeten har även justerats för ökade driftkostnader vad det gäller material, reparationer, drivmedel, hyra etc.

Under 2019 har 45 årsarbetskrafter budgeterats för månadslöner. Vakans på yttre befäl har under året budgeterats som timlön då två yttre befäl timanställts för att täcka vakanta pass. Dessutom har en tjänstledighet under året budgeterats som timlöner för att täcka kostnader för externa utbildningsinstruktörer.

Det är en utmaning att klara kommande sommar personalmässigt och därför är det budgeterat för fyra semestervikarier, vilka redan rekryterats. Utmaningen är att det förutom semester finns flera personalen som kommer att vara föräldralediga samt många nyanställda med lite erfarenhet. Detta innebär att vi måste nyttja befintlig personal med risk för ökade kostnader (extratjänst).

Inga större investeringar kommer att genomföras som kommer att påverka kapitalkostnaderna nämnvärt. Dock kommer räddningstjänsten ta fram upphandlingsunderlag för två nya basbilar som planeras att köpas in under 2020. Kapitaltjänstkostnaderna på dessa två bilar kommer påverka räddningstjänstens kostnader på driftsbudgeten med betydande belopp, ca runt 1 mkr.

Resultaträkning per 2018-12-31, Tkr (OBS! endast ett urval av poster, se årsredovisning för fullständig redovisning och analys)	Budget 2018	Utfall 2018	Avvikelse mot budget 2018
Resursfördelning/anslag	39448	39497	+ 49
Försäljning	7675	8806	+ 1131
Taxor och avgifter	911	1260	+ 349
Bidrag	107	162	+ 55
= Totala intäkter	48142	49733	+ 1591
Personkostnader (inkl. tim/pool)	32905	34096	+ 1191
Material	1352	1754	+ 402
Köp av verksamhet och konsulter	2428	2115	-313
Lokaler, markhyror, fastigheter	7016	7303	+ 287
Övriga kostnader	1585	1804	+ 219
Finansiella kostnader	2355	2169	- 186
= Totala kostnader	48142	49850	+ 1708
<b>= Total summa (intäkter-kostnader)</b>	<b>0</b>	<b>- 118</b>	<b>- 118</b>