**Finlands Svenska Brand- & Räddningsförbund**

## Föredragningslista för förbundets höstmöte

**Tid:** 14 november 2026, kl. 10:00

**Plats:** Borgå FBK, Borgå

**§ 1** **Mötets öppnande**

**§ 2** **Val av ordförande för mötet**

**§ 3** **Val av sekreterare för mötet**

**§ 4** **Val av två protokolljusterare och två rösträknare**

**§ 5** **Konstateras de befullmäktigade mötesdeltagarna samt mötets beslutsförhet**

**§ 6** **Verksamhetsorganens mötesarvoden år 2027**

**§ 7** **Revisionsarvode**

**§ 8** **Medlemsavgifter för år 2027**
- lokalförbund
- understödande företag
- understödande privatperson

**§ 9** **Verksamhets- och resultatplan för perioden 2027–2029**

**§ 10** **Budgetförslag för år 2027**

**§ 11** **Förbundets strategidokument**

**§ 12** **Val av förbundsordförande för år 2027**

**§ 13** **Val av styrelsemedlemmar jämte personliga suppleanter för mandat-perioden 2027 – 2028**

Om möte så anser fördelas tre av platserna åt de lokalförbund som är i tur att avgå.

**Mellersta Nylands Brandkårsförbund**
Jens Tegengren som ordinarie med Sixten Malmström som suppleant.

**Västra Nylands Brandkårsförbund**
Kjell Flythström som ordinarie med Johan Träskman som suppleant.

**Åbolands Brandkårsförbund**
Camilla Rautanen som ordinarie med Kaj - Johan Karlsson som suppleant.

**Sakkunnig inom Brand- och räddning**
Torbjörn Lindström ordinarie med Jannice Valtakari som suppleant.

**Sakkunniga inom Damverksamhet**
Gunnel Hellström med suppleant Cecilia Ek-Borgström.

**I styrelsen fortsätter för perioden 2026 - 2027**

**Svenska Österbottens Räddningsförbund**
Joni Staffas som ordinarie med Cecilia Österlund som suppleant.

**Ålands Brand- och Räddningsförbund**
Jan Lindgrén som ordinarie med Robin Skoog som suppleant.

**Östra Nylands Brandkårsförbund**
Hans-Peter Lindgren som ordinarie med Tom Westerlund som suppleant.

**Sakkunniga inom Brand- och räddning**
Clas Tallberg som ordinarie med Karl Nordlund som suppleant.

**Sakkunniga inom Ungdomsverksamhet**
Sabina Holopainen som ordinarie med Fanny Mangström som suppleant.

**§ 14 Väljs en revisor och om höstmöte så anser väljs en verksamhetsgranskare med en personlig suppleant för år 2027**

**§ 15 Övriga ärenden**

Den under året framtagna ”Guide till organisationskultur” presenteras till kännedom.

# VERKSAMHETS- OCH RESULTATPLAN 2027 - 2029

Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbund r.f.

har godkänts av
Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbunds styrelse den zz.xx.2026.

# Innehållsförteckning

FÖRORD – från strategi till handling ..... 3
1. Förbundets organisation ..... 4
1.1. Allmänt ..... 4
1.2. Förbundets vision ..... 5
1.3. Värden ..... 5
1.4. Verksamhetsidé ..... 5
1.5. Syfte ..... 5
1.6. Medlemmar ..... 5
1.7. Förbundets verksamhetsområde ..... 6
1.8. Representation ..... 6
1.9. Personal ..... 6
2. Strategiska verksamhetsområden ..... 7
2.1. Språket och språkmiljö ..... 7
2.2. Planering och utveckling ..... 7
2.3. Ledning och ledarskap ..... 8
2.4. Kommunikation och information ..... 8
2.5. Samarbete och intressebevakning ..... 8
2.6. Utbildning och organisationsverksamhet ..... 8
2.7. Ekonomi ..... 9
3. Strategiska målsättningar ..... 9
3.1. Språket och språkmiljö ..... 9
3.2. Planering och utveckling ..... 9
3.3. Ledning och ledarskap ..... 9
3.4. Kommunikation och information ..... 10
3.5. Samarbete och intressebevakning ..... 10
3.6. Utbildning och organisationsverksamhet ..... 10
4. Ekonomi ..... 11
5. Åtgärder och mätare för verksamheten ..... 11

# FÖRORD – från strategi till handling

Under 2026 har vi lagt grunden för nästa steg i Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbunds utveckling. Vi har påbörjat arbetet med att stabilisera ekonomin, slutfört strategiarbetet och fastställt strategiska dokument, planer och instruktioner som ger verksamheten en tydligare riktning. Det har varit ett viktigt arbete för att skapa gemensamma prioriteringar, tydliga ansvarsförhållanden och långsiktigt hållbara förutsättningar för förbundet.

Under 2027 ligger fokus på att börja omsätta strategierna i praktisk handling. Ambitionerna ska märkas i verksamheten och skapa konkret nytta för våra lokalförbund, brandkårer och deras medlemmar. Samtidigt fortsätter arbetet med att stärka ekonomin. Våra prioriteringar behöver vara tydliga och verksamheten anpassad till de ekonomiska och personella resurser som står till vårt förfogande.

Verksamhets- och resultatplanen för 2027–2029 utgår från vårt övergripande strategidokument. Genom konkreta åtgärder, tydligt ansvar och mätbara mål skapar vi bättre förutsättningar för uppföljning och utvärdering. Vi ska kunna se vad vi har åstadkommit, bedöma vilken nytta insatserna har gett och justera arbetet när det behövs. På så sätt blir planen ett levande redskap för att leda och utveckla verksamheten.

För mig som förbundsordförande är det särskilt viktigt att vi finns närvarande i hela förbundet. Förutsättningarna varierar mellan regionerna, och vårt arbete måste bygga på kunskap om medlemmarnas vardag och behov. Genom nära dialog, besök och samarbete stärker vi gemenskapen och tar till vara den erfarenhet, kompetens och det engagemang som finns i våra led. Alla delar av förbundet ska känna sig hörda och delaktiga i den gemensamma utvecklingen.

En starkare kommunikation är en viktig del av detta. Den kommunikationsplan som tagits fram ska börja användas under 2027 och vägleda arbetet framåt. Internt behöver vi förbättra informationsflödet, främja dialogen och skapa förståelse för gemensamma beslut och mål. Externt ska vi tydligare synliggöra verksamheten, betydelsen av utbildning och service på svenska samt brandkårernas insatser för samhällets säkerhet.

Vår styrka finns i människorna och viljan att ta ansvar tillsammans. Jag vill tacka våra medlemmar, förtroendevalda, vår personal och våra samarbetspartner för deras insatser. Med en gemensam riktning och ett fortsatt starkt engagemang går vi nu vidare från strategiarbete till genomförande.

**Johan Ehn**
Förbundsordförande
Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbund

# 1. Förbundets organisation

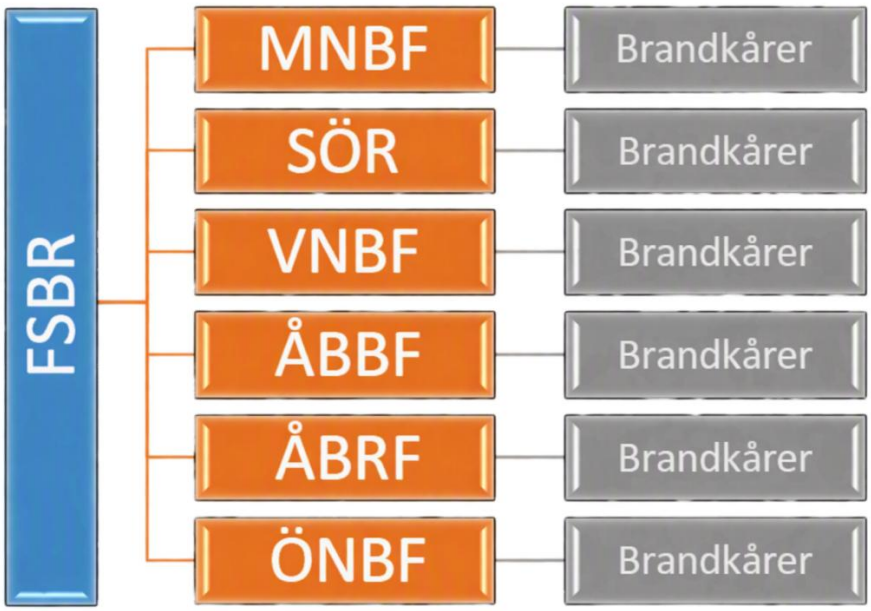
## 1.1. Allmänt

För förbundet uppgörs en gång i året en verksamhetsplan omfattande 1 + 2 år som föreningsmötet fastställer. Verksamhetsplanen beskriver den verksamhet som under planeperioden kommer att bedrivas inom förbundet och tillsammans med förbundets samarbetsparter. Verksamhetsplanen grundar sig på de strategiska målsättningar som förbundsstyrelsen har godkänt. Verksamhetsplan omfattar tre år, varav det första året i verksamhetsplanen beskriver de åtgärder som planerats och resurserats för ifrågavarande år. De följande två åren innehåller åtgärder som tryggar kontinuitet i verksamheten så, att de åtgärder som påbörjats planeperiodens första år kan fortsätta och/eller slutföras. Därför kan man säga att verksamhetsplanen inte är en heltäckande beskrivning av det arbete som förbundet utför under ett år, utan snarare en utvecklingsplan. I verksamhetsplanen prioriteras vilka uppgifter som är möjliga att genomföra inom gällande ekonomiska och personella ramar.

I verksamhetsplanen har beaktats de riksomfattande strategiska målen för välfärdsområdena 2025 – 2029 som statsrådet fastställt samt Räddningsbranchen Centralorganisation i Finlands (SPEK) strategier.

Stommen i förbundets organisatoriska uppbyggnad är de registrerade regionala räddnings- eller brandkårsförbund (lokalförbunden) som förbundet stöder i avsikt att förverkliga sin målsättning. Målsättningar för regionala räddnings- eller brandkårsförbunden ställs upp i samråd med dessa.

Förbundets högsta beslutande organ är förbundsmötet. Förbundets angelägenheter sköts av en styrelse där de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden är representerade. I styrelsen ingår även sakkunniga inom räddningsbranchen, inom brandkårsdamernas verksamhet och inom brandkårsungdomsverksamheten.




För verkställandet av uppgifterna i verksamhetsplanen förordnas de ansvariga resurserna och för uppföljningen mätarna. Förbundsmötet, förbundsstyrelsen, organisationschefen och de regionala

räddnings- eller brandkårsförbunden övervakar i enlighet med verksamhetsplanen att målsättningarna förverkligas.

## 1.2. Förbundets vision

FSBR är en svenskspråkig, riksomfattande brandkårsorganisation som producerar den bästa säkerhetskunskapen som en uppskattad, öppet kommunicerande, respekterad och eftertraktad samarbetspartner.

## 1.3. Värden

Förbundet tillämpar i sin verksamhet räddningsbranchens värden som offentliggjordes år 2018. Räddningsbranchens värden utgår från visionen – Ett säkert och kriståligt Finland – i samarbete:

- **Mänskligt** innebär bland annat respekt för mänskovärdet och att vi bemöter och betjänar samtliga jämlikt.
- **Yrkesmässigt** innebär bland annat att vi är stolta över vår uppgift inom räddningsbranchen och utvecklar kunnandet i samarbete.
- **pålitligt** innebär bland annat att vi fungerar respektfullt i alla situationer och vi bär ansvar tillsammans och som individ.

Värdena bör granskas som en helhet, och inte enbart ett värde i taget.

## 1.4. Verksamhetsidé

FSBR är en svenskspråkig riksomfattande brandkårsorganisation som skapar förutsättningar för samhällets färdighet att skydda människor, egendom och miljö från de farosituationer som uppstår.

## 1.5. Syfte

Förbundets syfte är att som ett riksomfattande Finlands svenskt förbund i samarbete med myndigheter och organisationer samt andra samfund verka för samhällets färdighet att skydda människor, egendom och miljö från de farosituationer som uppstår i både normal- och undantagsförhållanden. Förbundets uppgift är att utveckla brand- och räddningsverksamheten, befolkningsskyddet och räddningstjänsten.

## 1.6. Medlemmar

Som ordinarie medlem kan antas regionala registrerade räddnings- eller brandkårsförbund, deras röstberättigade kommun- och föreningsmedlemmar samt andra riksomfattande rättsgiltiga sammanslutningar som är verksamma inom branschen.

Förbundet har följande medlemmar:

- Sex regionala räddnings- eller brandkårsförbund
  - Mellersta Nylands brandkårsförbund MNBF
  - Svenska Österbottens Räddningsförbund SÖR
  - Västra Nylands brandkårsförbund VNBF
  - Åbolands brandkårsförbund ÅBBF
  - Ålands brand- och räddningsförbund ÅBRF

- Östra Nylands brand- och räddningsförbund ÖNBF

De regionala räddnings- eller brandkårsförbunden medlemmar erlägger medlemsavgift till förbundet. Övriga erlägger sin medlemsavgift till de regionala förbunden.

## 1.7. Förbundets verksamhetsområde

Förbundet verkar inom ett område som omfattar de svenskspråkiga delarna av Finland. Inom förbundets verksamhetsområde finns följande räddningsverk:

- Östra Nylands räddningsverk (Östra Nylands välfärdsområde)
- Västra Nylands räddningsverk (Västra Nylands välfärdsområde)
- Egentliga Finlands räddningsverk (Egentliga Finlands välfärdsområde)
- Österbottens räddningsverk, (Österbottens välfärdsområde) och
- Mariehamns räddningsverk.

Förbundet bedriver verksamhet i följande landskap:

- Österbotten,
- Egentliga Finland,
- Åland, och
- Nyland.

Förbundet bedriver verksamhet inom följande områden:

- Utbildning av deltids- och frivillig räddningspersonal,
- Ungdomsutbildning och -verksamhet,
- Organisationsverksamhet,
- Stödverksamhet,
- Beredskap- och företagsutbildning,
- Säkerhetsinformation-, -utbildning och -upplysning.

## 1.8. Representation

Förbundet har representation i följande organisationer:

- SPEK Räddningsbranchens Centralorganisation i Finland:
  - Fullmäktige, Clas Tallberg medlem, Sabina Holopainen suppleant.
  - Palokuntatoimikunta, Clas Tallberg medlem, Jens Tegengren suppleant.
- Inrikesministeriet, Arbetsutskottet för Brandkårsverksamhet:
  - Torbjörn Lindström medlem, Sabina Holopainen suppleant.
- Delegationen för Räddningsinstitutet:
  - Anders Norrback, medlem, Jannice Valtakari suppleant

## 1.9. Personal

Förbundets personal består i dag av en organisationschef och en organisationshandledare. För att säkerställa förbundets förmåga att ordna utbildning och organisationsverksamhet inom förbundets hela verksamhetsområde samt möjliggöra en bättre service till medlemmarna och ett mer effektivt

utnyttjande av organisationens resurser, utökas personalresurserna genom att anställa personal till den befintlig 50% tjänsten som inrättats 2026.

Förbundskansliet är beläget på Chaufförsvägen 3 i Ekenäs.

# 2. Strategiska verksamhetsområden

Förbundets strategiska verksamhetsområden är de områden inom vilka förbundets verksamhet bedrivs under den kommande treårsperioden som verksamhets- och resultatplanen omfattar. De strategiska verksamhetsområdena har utarbetats av det material som framställts på olika seminarier, workshopar och den roadshow som gjordes tillsammans med de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden. Den strategiska inriktningen beskriver de handlingslinjer som ska följas för att säkerställa att resurser, kompetens och handlingar effektivt styrs för att de fastställda målen uppnås.

## 2.1. Språket och språkmiljö

STRATEGISK INRIKTNING:
FSBR är ett förbund vars förhandlings- och protokollspråk är svenska. Då den språkliga miljön inom förbundets verksamhetsområde förändras, behöver förbundet arbeta för att stärka och utveckla, samt hitta nya läsningar som garanterar förbundet syfte, men ger flexibilitet att beakta den förändrade språkmiljön. Förbundet bör stöda sina medlemmar i den förändrade språkmiljön.

Finlands nationalspråk är finska och svenska. Språklagen (423/2003) tillämpas hos domstolar och andra statliga myndigheter, **välfärdsområdenas och välfärdssammanlutningarnas myndigheter**, kommunala myndigheter, självständiga offentligrättsliga inrättningar, riksdagens ämbetsverk och republikens presidents kansli (myndighet), om inte något annat föreskrivs särskilt.

Språkbestämmelserna angående landskapet Åland finns i självstyrelselagen för Åland

Förbundets språkstrategi utgår från att Finlands svenska Brand- och räddningsförbund är ett riksomfattande svenskt förbund vars språk är svenska. Förbundet förvaltningsspråk är svenska och används i förbundets verksamhet.

## 2.2. Planering och utveckling

STRATEGISK INRIKTNING:
Förbundet arbetar med att utveckla modeller för att identifiera förändringar i verksamhetsmiljön genom att ta fram underlag för styrning av verksamheten så att förbundets syfte kan förverkligas i den förändrade verksamhetsmiljön. Speciellt viktig är kännedom om förändringar i den lokala verksamhetsmiljön så att det är möjligt att i utbildningen garanterar tillräckligt med kompetent utbildad personal för räddningsverksamheten. Förbundet behöver ha kännedom om nuvarande nationella och regionala verksamhetsmiljöer, samt beskrivningar av de lokala verksamhetsmiljöer som ingår i räddningsverkens servicenivåbeslut. För att förbundet skall ha möjlighet med framförhållning påverka ärenden som rör förbundets verksamhet, bör förbundet sträva till att känna till vad som är under planering.

## 2.3. Ledning och ledarskap

STRATEGISK INRIKTNING:
Förbundets ledning handlar om att organisera och tilldela de resurser som krävs för att uppnå de mål som fastställts. Ledarskapet i förbundet strävar till att inspirera och motivera förbundets personal och medlemmar att jobba för att de uppställda målen uppnås. Förutsättningarna för en bra ledning och ledarskap bygger på en tydlig beskrivning av organisationen, klara och entydiga beskrivningar av de olika parternas roller och ansvarsområden, samt ett regelverk där förbundets spelregler och eftersträvansvärda organisationskultur finns beskrivna. För att förverkliga sitt syfte indelas förbundet i registrerade regionala räddnings- eller brandkårsförbund, som stöder förbundet i avsikt att förverkliga sina målsättningar.

## 2.4. Kommunikation och information

STRATEGISK INRIKTNING:
Förbundet skall ha en kommunikations och informationsplan där förbundets kommunikations- och informationsstrategi är beskriven. Anvisningen anger ramarna för FSBR:s kommunikation och information, både internt och externt. Kommunikation- och informationsstrategin är en viktig del i förbundets ledning. Målsättningen med förbundets kommunikation och information är att berätta, skapa växelverkan, förtydliga och synliggöra förbundets verksamhet, stärka gemenskapen och skapa en positiv bild av FSBR. För att stärka gemenskapen och utveckla organisationskulturen är dialogen mellan människor professionell och öppet inkluderande och man kommunicerar med den part saken gäller.

## 2.5. Samarbete och intressebevakning

STRATEGISK INRIKTNING:
Förbundets profil som en uppskattad och eftertraktad samarbetspart bygger på ett ärligt och genuint samarbete med förbundets samarbetsparter. Syftet med samarbete, eller samverkan, är att med gemensamma ansträngningar och genom delning av kunskaper och resurser skapa en gemensam nytta. Samarbetet sker mellan alla nivåer inom förbundet, men också på alla nivåer ytterom förbundet. Som en del av samarbetet bygger förbundet aktivt kontakter med aktörer och myndigheter med målsättningen att proaktivt kunna bedriva en konsekvent intressebevakning. För att förverkliga sitt syfte gör förbundet framställningar, tar initiativ och deltar i utvecklingen av branschen genom att följa med utvecklingen i andra länder och upprätthåller kontakten med motsvarande internationella organisationer.

## 2.6. Utbildning och organisationsverksamhet

STRATEGISK INRIKTNING:
FSBR:s primära uppgift är att arrangera grund- och kompletteringsutbildning inom räddningsverksamheten för att skydda människor, egendom och miljö från de farosituationer som uppstår i både normal- och undantagsförhållanden. Utbildningsutbudet baserar sig på de prestationskrav som ställs på respektive avtalsbrandkår. Förbundet arrangerar enligt behov utbildning i ledning och ledarskap för sin egen organisation, utställningar, riksomfattande möten, seminarier, företagsutbildning och beredskapsutbildning avsedda för allmänheten samt för personer som arbetar

inom räddnings- och säkerhetssektorn. Förbundets verksamhet stöds genom en omfattande organisationsverksamhet som bl.a. inkluderar organisationsutbildning, tävlingar, stödverksamhet, utbildning för ungdomsledare och ungdomar samt brandkårsläger.

### 2.7. Ekonomi

STRATEGISK INRIKTNING:

Förbundets strategiska inriktning för ekonomin under perioden 2027 – 2029 är att stabilisera ekonomin genom en tydlig översikt över inkomster och utgifter. Åtgärderna i verksamhetsplanen anpassas till förbundets ekonomiska och personella resurser. Förbundets ekonomi bygger på en strikt uppföljning av utgifter och inkomster.

## 3. Strategiska målsättningar

Förbundets strategiska målsättningar är de mål som förbundet inom varje strategiskt verksamhetsområde ställer för att styra utvecklingen och uppnå de fastställda målen för verksamhetsperioden 2027 – 2029.

### 3.1. Språket och språkmiljö

Strategiska målsättningar:

- FSBR är en svenskspråkig riksomfattande brandkårsorganisation som beaktar den omgivande språkmiljön.
- FSBR erbjuder tjänster och utbildning till sina medlemmar och kunder med beaktande av deras språkliga behov.
- FSBR producerar, översätter, publicerar och förmedlar informations- och utbildningsmaterial.

### 3.2. Planering och utveckling

Strategiska målsättningar:

- Förbundets verksamhet är planlagd och utvärderad.
- Förbundets vision, syfte, värden och strategier, samt de identifierade förändringar i verksamhetsmiljön har beaktats i planeringen.
- Förbundsstyrelsens arbetssätt och förmåga till strategiskt beslutsfattandet har utvecklats och förbättrats.
- Förbundet har förbättrat styrningen av förbundets arbetet i arbetsgrupper och representationer.
- Förbundsstyrelsens, utskottens, de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens samt personalens roller och uppgifter är tydligt beskrivna.

### 3.3. Ledning och ledarskap

Strategiska målsättningar:

- För att uppnå de strategiska målsättningarna är ledarskapet i förbundet äkta, inspirerande och uppmuntrande.
- Förbundsstyrelsens arbetssätt och strategiska förmåga har utvecklats och förbättrats.

- De olika deltagarnas roller och ansvarsområden finns beskrivna i anvisningar.

## 3.4. Kommunikation och information

Strategiska målsättningar:

- Förbundet har en kommunikations och informationsplan.
- För att skapa förståelse för förbundets verksamhet och målsättningar är den interna och externa kommunikation öppen och inkluderande.
- Förbundet stärker sin position i samhället som en uppskattad säkerhetsaktör.
- Förbundet har en hemsida som betjänar förbundets syfte och målsättningar.
- Förbundet arrangerar säkerhets- och informationsverksamhet riktad till allmänheten, samt anordnar säkerhetsinformations-, upplysnings-, utbildnings- och övningstillfällen för såväl juridiska som fysiska personer.

## 3.5. Samarbete och intressebevakning

Strategiska målsättningar:

- Förbundet bedriver aktivt intressebevakning för att garantera tillgången på utbildning och utbildningsmaterial på svenska.
- Förbundet är en respekterad, uppskattad och eftertraktad samarbetspartner.
- Förbundets kritiska samarbetsparter har identifierats.
- Förbundet bygger aktivt kontakter till internationella, nationella, regionala och lokala myndigheter och aktörer.
- Förbundet bygger nya kompanjonskap med beslutsfattare inom statliga, regionala, och kommunala myndigheter, affärs- och industriföretag, försäkringsbolag, föreningar, olika intresseorganisationer och övriga inom räddningsbranchen verkande samfund.
- Förbundets intressebevakning är proaktiv.
- Tillgången till utbildning och -material på svenska både för yrke-, deltids- och frivillig personal är tillräcklig.
- Tillgången på språkkunnig personal garanteras genom tillräcklig utbildning på svenska för yrkes- och deltidspersonal samt frivillig personal.

## 3.6. Utbildning och organisationsverksamhet

Strategiska målsättningar:

- Förbundet bedriver en högkvalitativ grund- och kompletteringsutbildning inom räddningsverksamheten för att skapa och upprätthålla brandkårernas och personalens prestationsförmåga.
- Förbundet arrangerar studiedagar i ledning och ledarskap för förbundsstyrelsen och de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser samt kanslipersonal som stöd för implementering av förbundets strategier.
- Förbundet arrangerar organisationsutbildning för regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser och de frivilliga brandkårerna i ämnen såsom tolkning av räddningsverkens servicenivåbeslut, förhandlingstaktik och -teknik samt avtalsproblematik vid avtalsförhandlingar.

- Stödverksamheten utvecklas och förbättras för att garantera förbundets funktionsförmåga genom utnyttjande av den erfarenhet och kunskap som medlemmarna besitter.
- Förbundet arrangerar utbildning och läger för ungdomsledare och ungdomar för att skapa säkerhetsmedvetna invånare, samt som stöd i rekrytering av personal till brandkårernas alarmavdelningar.
- Förbundet arrangerar kompletteringsutbildning i ledarskap för kårchefer och gruppchefer.
- Förbundet arrangerar utbildning för bostadsbolagens säkerhetspersonal och för skyddsrumsskötare på förbundets hela verksamhetsområde enligt efterfrågan.

# 4. Ekonomi

Strategiska målsättningar

- Förbundets verksamhet är kostnadseffektiv.
- Förbundets ekonomi handhas så att de verksamhetsmässiga och ekonomiska målen uppnås.
- Förbundet bedriver verksamheten ansvarsfullt och enligt principen hållbar utveckling.
- Förbundet söker aktivt nya former för finansieringen av den egentliga verksamheten och olika projekt.

# 5. Åtgärder och mätare för verksamheten

De strategiska målsättningarna konkretiseras i årliga åtgärderna i verksamhetsplanen 2027 – 2029. så att genomförandet kan planeras, följas upp och vid behov justeras under planperioden. Detta möjliggör en systematisk planering, uppföljning och utvärdering av verksamheten under planeperioden. För varje åtgärd fastställs hur dessa skall förverkligas under respektive år, vem som ansvarar för genomförandet samt vilka mätare som används för att utvärdera effekter och påverkan.

**Exempel 1:**

Den strategiska målsättningen är: - förbundet har en kommunikation och informationsplan.

Åtgärden som den strategiska målsättningen kräver är:

- 2027: en anvisning för kommunikation och information utarbetas och godkänns,
- 2028: en utvärdering av anvisningen effekter på förbundets kommunikation och information görs,
- 2029: anvisningen för kommunikation och information uppdateras utgående från den utvärdering som gjorts 2028.

**Exempel 2:**

Den strategiska målsättningen är: - förbundet arrangerar organisationsutbildning för regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser och de frivilliga brandkårerna i ämnen såsom tolkning av räddningsverkens servicenivåbeslut, förhandlingstaktik och -teknik samt avtalsproblematik vid avtalsförhandlingar.

Åtgärden som den strategiska målsättningen kräver är:

- 2027: utbildningstillfällen i tolkning och påverkan av räddningsverkets servicenivåbeslut arrangerar i Österbotten och Mellersta Nyland för styrelserna i de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden och de frivilliga brandkårsföreningarna.
- 2028: utbildningstillfällen i förhandlingstaktik och -teknik samt avtalsproblematik vid avtalsförhandlingar arrangeras i Egentliga Finland och östra Nyland.
- 2029: en enkät bland deltagarna i tillfällen 2007 och 2008 gör för att utvärdera den praktiska nyttan av utbildningstillfällena.

**Exempel 3:**

Det strategiska målet är: - Förbundsstyrelsens arbetssätt och förmåga har utvecklats och förbättrats.

Åtgärden som den strategiska målsättningen kräver är:

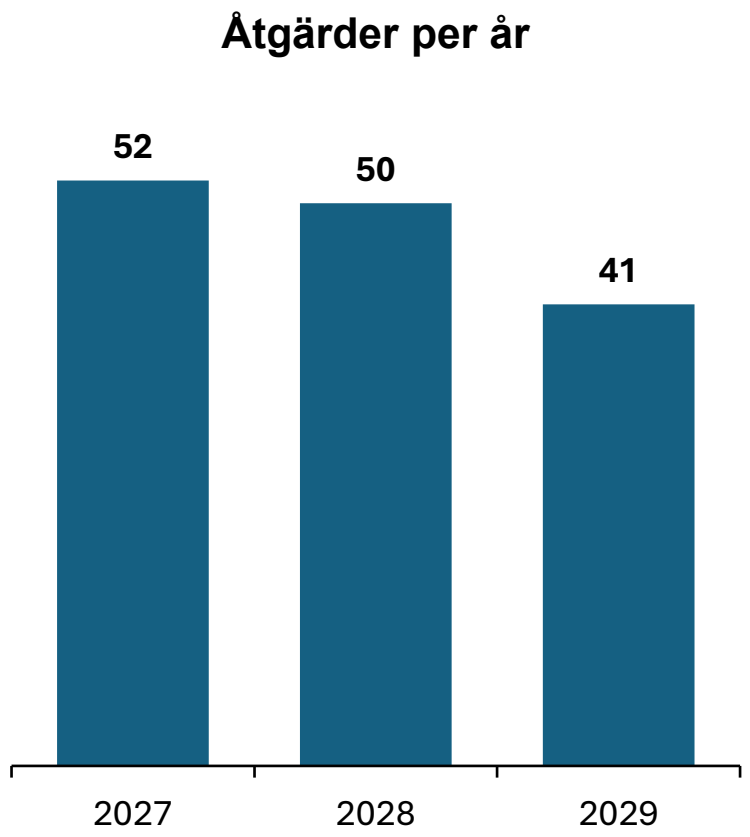
- 2027: ett utbildningstillfälle för förbundsstyrelsens medlemmar och kanslipersonal i ledning och ledarskap, samt kommunikation och information arrangeras,
- 2028: ett utvärderingstillfälle arrangeras för förbundsstyrelsen om styrelsens arbetssätt och förmåga har utvecklats och förbättrats.
- 2009:

# VERKSAMHETS- OCH RESULTATPLAN 2027-2029

Finlands svenska brand- och räddningsförbund

# Åtgärder i verksamhets- och resultatplanen 2027–2029

| Verksamhetsområde | Ej påbörjad | Under arbete | Slutförd | Totalt |
|---|---|---|---|---|
| Ekonomi | 32 | 2 | 1 | **35** |
| Utbildning och organisationsverksamhet | 29 | 4 | 0 | **33** |
| Samarbete och intressebevakning | 26 | 1 | 0 | **27** |
| Kommunikation och information | 13 | 1 | 0 | **14** |
| Planering och utveckling | 13 | 0 | 0 | **13** |
| Ledning och ledarskap | 11 | 2 | 0 | **13** |
| Språket och språkmiljö | 8 | 0 | 0 | **8** |
| **Totalt** | **132** | **10** | **1** | **143** |




Källa: Excel-bladet Sammanfattning (143 åtgärder fördelade på 7 strategiska verksamhetsområden).

# 2027 Språket och språkmiljö

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: FSBR är en svenskspråkig riksomfattande brandkårsorganisation som beaktar den omgivande språkmiljön** | | |
| Förbundsstyrelsen tillsätter en arbetsgrupp som har som uppgift att utarbeta ett förslag till förbundets språkstrategi och språkpolitik. | Utarbetat förslag | Styrelsen och en av styrelse tillsatt arbetsgrupp |
| **Mål: FSBR erbjuder tjänster och utbildning till sina medlemmar och kunder med beaktande av deras språkliga behov.** | | |
| Förbundet arrangerar grundutbildning på svenska och finska enligt behov. | Arrangerade kurs i förhållande till samarbetsavtal och prestationskrav. | Organisationshandledaren |
| **Mål: FSBR producerar, översätter, publicerar och förmedlar förbundet informations- och utbildningsmaterial.** | | |
| Förbundet utreder vilket material som används, vilket material som behövs och varifrån materialet kommer | Gjord kartläggning | Organisationshandledaren |
| Förbundet kartlägger personer inom förbundet som kan tänka sig att utföra översättningar av material | Gjord kartläggning | Organisationschefen |

# 2027 Planering och utveckling (1/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundets verksamhet är planlagd och utvärderad.** | | |
| Förbundet tar i bruk en årsklocka som inkluderar förbundets hela verksamhet | Ibruktagen årsklocka | Ordförande |
| **Mål: Förbundets vision, syfte, värden och strategier, samt de identifierade förändringar i verksamhetsmiljön har beaktats i planeringen.** | | |
| Förbundet utarbetar en metod att identifierar och analyserar förändringar i förbundets verksamhetsmiljö proaktivt. | Utarbetad metod för analys av verksamhetsmiljö | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundsstyrelsens arbetssätt och förmåga har utvecklats och förbättrats, och beslutsfattandet är strategiskt.** | | |
| Förbundet arrangerar ett tillfälle för att utveckla och förbättra styrelsens arbetssätt och strategiska förmåga | Arrangerat tillfälle | Ordförande och styrelsen |
| **Mål: Förbundet har förbättrad styrningen av förbundets arbetet i arbetsgrupper och representationer.** | | |
| Förbundet arrangerar ett informationstillfälle för förbundets representanter om förbundet strategier och målsättningar | Arrangerat tillfälle | Ordförande |

# 2027 Planering och utveckling (2/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundsstyrelsens, utskottens, de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens och personalens roller och uppgifter är tydligt beskrivna.** | | |
| Behövliga instruktioner och anvisningar för förbundsstyrelsen, utskotten, de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden samt personalen och kansli utarbetas. | Instruktioner eller anvisningar för förbundsstyrelsen, utskotten, de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden samt personal och kansli har godkänts och tagits i bruk. | Förbundsordförande och styrelsen |

# 2027 Ledning och ledarskap

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: För att uppnå de strategiska målsättningarna är ledarskapet i förbundet genuint, stimulerande och uppmuntrande.** | | |
| Förbundet har en guide för FSBR:s organisationskultur och en plan för guidens ibruktagande. | Guiden för FSBR:s organisationskultur och planen för guidens ibrukstagande har godkänts av förbundsstyrelsen | Förbundsordförande |
| **Mål: Förbundsstyrelsens arbetssätt och strategiska förmåga har utvecklats och förbättrats.** | | |
| Alternativ för styrelsemedlemmarnas mandatperiod utreds. | Gjord utredning | Utomstående utredare som utses av styrelsen |
| Utbildning för styrelsen i sparrande/coachande ledning arrangeras | Arrangerad utbildning | Förbundsordförande |
| **Mål: De olika deltagarnas roller och ansvarsområden finns beskrivna i anvisningar.** | | |
| Förbundet har en instruktion för personal- och kanslifunktion | Instruktion för personal- och kanslifunktion har godkänts av styrelsen | Styrelsen |
| Förbundet har en processbeskrivning för överlåtande av kongressen och en plan för arbetsfördelning | Fastställd processbeskrivning och plan för arbetsfördelning | Organisationschefen |

# 2027 Kommunikation och information (1/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet har en kommunikation och informationsplan.** | | |
| Förbundet har en kommunikation och informationsplan där målgrupper för kommunikation identifierats och klassificerat utgående från vilka som är kritiska, nödvändiga eller nyttiga för förbundet verksamhet. | Godkänd kommunikation och informationsplan där målgrupper för kommunikation identifierats och klassificerats som kritiska, nödvändiga och nyttiga för förbundets verksamhet | Styrelsen |
| **Mål: För att skapa förståelse för förbundets verksamhet och målsättningar är den interna och externa kommunikation öppen och inkluderande.** | | |
| Förbundsstyrelsen arrangerar en årlig Road show tillsammans med de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens för att skapa förståelse för förbundets vision, syfte och målsättningar. | Arrangerad Road Show | Styrelsen |
| **Mål: Förbundet stärker sin position i samhället som en uppskattad säkerhetsaktör.** | | |
| Förbundet deltar aktivt i branschens tillställningar och tar aktivt ställning genom utlåtanden och uttalanden | Antal deltagande i tillfällen arrangerade av FBBF, RBCF, InrikM och Räddningsinstitutet. | Organisationschefen |

# 2027 Kommunikation och information (2/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet har en hemsida som betjänar förbundets syfte och målsättningar.** | | |
| Förbundet utarbetar riktlinjer för förbundets hemsida så att den betjänar förbundet syfte och målsättningar och vilka åtgärder som krävs för att verkställa riktlinjerna. | Fastställda riktlinjer och åtgärder för förbundets hemsida | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundet arrangerar säkerhets- och informationsverksamhet riktad till allmänheten, samt anordnar säkerhetsinformations-, upplysnings-, utbildnings- och övningstillfällen för såväl juridiska som fysiska personer.** | | |
| Förbundet gör en plan för hur förbundet ordnar befolkningsskydds- och säkerhetsutbildning inom förbundets hela verksamhetsområde. | Godkänd plan | Organisationshandledaren |

# 2027 Samarbete och intressebevakning (1/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet bedriver aktivt intressebevakning för att garantera tillgången av utbildning och utbildningsmaterial på svenska.** | | |
| Förbundet etablerar och upprätthåller regelbunden kontakt med Räddningsinstitutet, InrikM räddningsavdelning, Helsingfors räddningsskola och RBCF, samt bevakar regeringsprogram. | Etablerar kontakter med Räddningsinstitutet, InrikM räddningsavdelning, Helsingfors räddningsskola och RBCF, samt bevakar regeringsprogram. | Sakkunniga i styrelsen |
| **Mål: Förbundet är en respekterad, uppskattad och eftertraktad samarbetspartner** | | |
| Förbundet gör en tidtabell för byggandet och upprätthållande av kontakter till förbundet samarbetsparter. | Gjord tidtabell | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundets kritiska samarbetsparter har identifierats.** | | |
| Förbundet har fastställt kriterier för klassificering av förbundets samarbetsparter utgående från vilka som är kritiska, nödvändiga eller nyttiga för förbundet verksamhet. | Fastställda kriterier | Organisationschefen |

# 2027 Samarbete och intressebevakning (2/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet bygger aktivt kontakter till internationella, nationella, regionala och lokala myndigheter och aktörer.** | | |
| Förbundet tar initiativ till möten med InrikM räddningsavdelning, räddningsinstitutet och de räddningsverks räddningsdirektörer som verkar på förbundets område | Gjorda initiativ / förverkligade | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundet bygger nya kompanjonskap med beslutsfattare inom statliga, regionala och kommunala myndigheter, affärs- och industriföretag, försäkringsbolag, föreningar, olika intresseorganisationer och övriga inom räddningsbranschen verkande samfund.** | | |
| Förbundet stöder de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens samarbete med kommunerna genom att utarbeta en agenda och genom att stöda lokala kontakter. | Etablerade kontakter med Räddningsinstitutet, InrikM räddningsavdelning och de räddningsverks räddningsdirektörer som verkar på området. | Styrelsen |
| **Mål: Förbundets intressebevakning är proaktiv.** | | |
| Förbundet ger utlåtande på ärenden som är under beredning på nationell nivå. | Antal utlåtande | Styrelsen |

# 2027 Samarbete och intressebevakning (3/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundets intressebevakning är proaktiv.** | | |
| Förbundet söker proaktivt möjligheter att få delta i strategiska arbetsgrupper och motsvarande genom kontakter med förbundets samarbetsparter och genom etablerade kontakter. | Förbundet gör en kartläggning över vilka arbetsgrupper och motsvarande i vilka förbundet bör ha representation. | Organisationschefen |
| Deltidspersonalens juridiska och arbetsrättsliga ställning, samt arbetarskydd klarläggs | Gjord kartläggning | Organisationschefen |
| **Mål: Tillgången på språkkunnig personal garanteras genom tillräcklig utbildning på svenska för yrkes- och deltidspersonal samt frivilliga personal.** | | |
| Förbundet deltar aktivt tillsammans med Brandbefälsförbundet och Räddningsinstitutet i arbetet att garantera tillgången på utbildning på svenska för yrkes-, deltids- och frivillig personal | Antal arrangerade utbildningar i förhållande till behov | Organisationschefen, organisationshandledaren |
| **Mål: Tillgången till utbildningsmaterial på svenska både för yrkes-, deltids- och frivillig personal är tillräcklig.** | | |
| Förbundet deltar aktivt tillsammans med Brandbefälsförbundet och Räddningsinstitutet i arbetet att garantera tillgången på utbildningsmaterial på svenska för yrkes-, deltids- och frivillig personal | Tillgängligt utbildningsmaterial i förhållande till behov | Organisationschefen, organisationshandledaren |

# 2027 Utbildning och organisationsverksamhet (1/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet bedriver grund- och kompletteringsutbildning inom räddningsverksamheten för att skapa och upprätthålla brandkårernas och personalens prestationsförmåga.** | | |
| Förbundet arrangerar grund- och kompletteringsutbildning för personal som deltar i räddningsverksamhet enligt ikraftvarande samarbetsavtal och prestationskrav. | Arrangerade kurs i förhållande till samarbetsavtal och prestationskrav. | Organisationshandledaren |
| Förbundet kartlägger möjligheterna att nå ett avtal om utbildningstjänster med Östra nylands räddningsverk | Avtal som undertecknat av båda parter och påbörjat samarbete | Organisationschefen |
| Uppdatera avtalet om undervisningstjänster med Egentliga Finlands räddningsverk | Kartläggningen är gjord och avtalen är uppdaterade | Organisationschefen |
| Förbundet gör en utvärdering av samtliga utbildningsavtal och vid behov uppdaterar avtalen | Gjord utvärdering | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundet arrangerar studiedagar i ledning och ledarskap för förbundsstyrelsen och de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser som stöd för implementering av förbundets strategier.** | | |
| Förbundet arrangerar ett seminarium för implementering av förbundets strategier för förbundsstyrelsen och de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser samt kanslipersonal och personer som representerar förbundet i arbetsgrupper och motsvarande. | Arrangerat seminarium | Förbundsstyrelsen |

# 2027 Utbildning och organisationsverksamhet (2/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet arrangerar organisationsutbildning för regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser och de frivilliga brandkårerna såsom tolkning av räddningsverkens servicenivåbeslut, förhandlingstaktik och -teknik samt avtalsproblematik vid avtalsförhandlingar.** | | |
| Förbundet arrangerar ett tillfälle för de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser i tolkning av och utlåtande över räddningsverkens servicenivåbeslut. | Arrangerat tillfälle | Organisationshandledaren |
| **Mål: Stödverksamheten utvecklas och förbättras för att garantera förbundets funktionsförmåga genom utnyttjandet av den erfarenhet och kunskap som medlemmarna besitter.** | | |
| Förbundet utreder tänkbara former för stödverksamhet. | Gjord utredning | Organisationshandledaren |
| **Mål: Förbundet arrangerar utbildning och läger för ungdomsledare och ungdomar för att skapa säkerhetsmedvetna invånare, samt som stöd i rekrytering av personal till brandkårernas alarmavdelningar.** | | |
| Förbundets ungdomsläger arrangeras i Borgå. | Arrangerat ungdomsläger | Organisationshandledaren |
| **Mål: Förbundet arrangerar kompletteringsutbildning i ledning och ledarskap för kårchefer och enhetschefer.** | | |
| Förbundet utarbetar ett koncept i ledning och ledarskapsutbildning för kår- och enhetschefer och arrangerar ett utbildningstillfälle i Nyland. | Arrangerat tillfälle | Organisationshandledaren |

# 2027 Utbildning och organisationsverksamhet (3/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet arrangerar utbildning för bostadsbolagens säkerhetspersonal och för skyddsrumsskötare på förbundets hela verksamhetsområde enligt efterfrågan.** | | |
| Förbundet arrangerar utbildning enligt efterfrågan. | Arrangerad utbildning | Organisationshandledaren |
| Förbundet kartlägger möjligheterna till finansiering till anställning av personalresurser | Gjord kartläggning | Organisationshandledaren |
| **Mål: Rescue Race** | | |
| Förbundet planerar rescue race för 2028 | Gjord kartläggning | Organisationshandledaren |
| **Mål: Lokalförbunden ordnar Förbundskongress** | | |
| MNBF ordnar förbundskongressen och ger över ansvaret till ÖNBF | Verkställd förbundskongress | Organisationschefen |

# 2027 Ekonomi (1/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundets verksamhet är kostnadseffektiv.** | | |
| Verksamheter drivs inom de beviljade anslagen. | Utfall i budgeten/beviljade anslag | Organisationschefen |
| Organisationsverksamheten bedrivs till självkostnadspris | 0 | Organisationschefen |
| Verksamhetsårets budget utarbetas så att den ger en fullständig översikt av ekonomin. | 0 | Organisationschefen |
| Förbundet fastställer pris/timarvode för tjänster och produkter | Fastställda priser | Organisationschefen |
| Förbundets köptjänster listas och kostnaderna för köptjänster ses över för att uppnå kostnadseffektiva lösningar. | Gjord lista över köptjänster med kostnader, och bedömning av kostnadseffektivitet | Organisationschefen |
| Täckningsbidrag för den externa verksamheten utreds | Gjord utredning över täckningsbidraget för den externa verksamheten | Organisationschefen |
| En 50% tjänst tillsätts enligt verkligt behov för att utveckla verksamheten | Verkställd anställning | Styrelsen |

# 2027 Ekonomi (2/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet ekonomi handhas så att de verksamhetsmässiga och ekonomiska målen uppnås** | | |
| Förbundet har en kontoplan med en förteckning över alla de konton som behövs för bokföringen. | Gjord kontoplan | Organisationschefen |
| Ett system för uppföljningen av budget halvårsvis görs upp. | Uppgjort system för uppföljning av budget | Styrelsen |
| Uppföljningen av budgetens verkställighet sker månatligen till Arbetsutskottet och till styrelsen vid styrelsens sammanträden. | Gjorda rapporteringar av budgetens verkställighet till AU och styrelsen | Arbetsutskottet och styrelsen |
| **Mål: Förbundet bedriver verksamheten ansvarsfullt och enligt principen hållbar utveckling.** | | |
| Förbundet fastställer principer för hållbar utveckling inom förbundet | Fastställda principer | Styrelsen |
| **Mål: Förbundet söker aktivt nya former för finansiering av den egentliga verksamheten och olika projekt** | | |
| Förbundet kartlägger alternativa finansieringsmöjligheter utan att förlora andra bidrag. | Kartlagda alternativ | Organisationschefen |

# 2028 Språket och språkmiljö

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: FSBR är en svenskspråkig riksomfattande brandkårsorganisation som beaktar den omgivande språkmiljön** | | |
| Implementering av den fastställda språkstrategin och språkpolitiken | Utförda åtgärder enligt utarbetat förslag till förbundets språkstrategi och språkpolitik | Förbundsstyrelsen |
| **Mål: FSBR producerar, översätter, publicerar och förmedlar förbundet informations- och utbildningsmaterial.** | | |
| Föreslagna åtgärder i kartläggningen verkställs | Verkställda åtgärder | Organisationshandledaren |
| Prissättning av översättningstjänster | Gjord prissättning | Organisationschefen |

# 2028 Planering och utveckling (1/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundets verksamhet är planlagd och utvärderad.** | | |
| Utvärdering av ibruktagen årsklocka | Gjord utvärdering | Ordförande |
| **Mål: Förbundets vision, syfte, värden och strategier, samt de identifierade förändringar i verksamhetsmiljön har beaktats i planeringen.** | | |
| Förbundet identifierar och analyserar förändringar i förbundets verksamhetsmiljö proaktivt | Utförd analys | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundsstyrelsens arbetssätt och förmåga har utvecklats och förbättrats, och beslutsfattandet är strategiskt.** | | |
| Förbundsstyrelsen utreder de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens, frivilliga brandkårernas och deltidspersonalens behov genom besök hos de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden. | Arrangerade tillfällen och utrett behov | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundet har förbättrad styrningen av förbundets arbetet i arbetsgrupper och representationer.** | | |
| Förbundet arrangerar ett informationstillfälle för förbundets representanter om förbundet strategier och målsättningar | Arrangerat tillfälle | Ordförande |

# 2028 Planering och utveckling (2/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundsstyrelsens, utskottens, de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens och personalens roller och uppgifter är tydligt beskrivna.** | | |
| Instruktioner och anvisningar för förbundsstyrelsen, utskotten, de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden och personal och kansli utvärderas. | Gjord utvärdering | 0 |

# 2028 Ledning och ledarskap

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: För att uppnå de strategiska målsättningarna är ledarskapet i förbundet genuint, stimulerande och uppmuntrande.** | | |
| Förbundet arrangerar forum för möten med ordföranden och kårchefer (Presidents Forum) | Arrangerat forum | Förbundsordförande |
| **Mål: Förbundsstyrelsens arbetssätt och strategiska förmåga har utvecklats och förbättrats.** | | |
| Förbundet uppdaterar förbundets stadgar inklusive ändringar i mandatperiod i styrelsen | Beslut om stadgeändring på vårmötet (första behandling) och på höstmötet (andra behandling) | Styrelsen |
| Utbildning för styrelsen i sparrande/coachande ledning arrangeras | Arrangerad utbildning | Förbundsordförande |
| **Mål: De olika deltagarnas roller och ansvarsområden finns beskrivna i anvisningar.** | | |
| Instruktion för personal- och kanslifunktion har implementerats i verksamheten och utvärderats. | Gjord utvärdering | Organisationschefen |
| Den fastställd processbeskrivning och plan för arbetsfördelning tillämpas på 2028 års kongress. | Den fastställd processbeskrivning och plan för arbetsfördelning har tillämpas på 2028 års kongress. | Organisationschefen |

# 2028 Kommunikation och information (1/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet har en kommunikation och informationsplan.** | | |
| Samarbetsmöten arrangeras med den målgrupp som klassificerats som kritisk för att diskutera möjliga samarbetssätt och -projekt | Ett arrangerat möte per kritisk målgrupp | Organisationschefen |
| **Mål: För att skapa förståelse för förbundets verksamhet och målsättningar är den interna och externa kommunikation öppen och inkluderande.** | | |
| Förbundsstyrelsen arrangerar en årlig Road show tillsammans med de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens för att skapa förståelse för förbundets vision, syfte och målsättningar. | Arrangerad Road Show | Styrelsen |
| **Mål: Förbundet stärker sin position i samhället som en uppskattad säkerhetsaktör.** | | |
| Förbundet deltar aktivt i branschens tillställningar och tar aktivt ställning genom utlåtanden och uttalanden | Antal deltagande i tillfällen arrangerade av FBBF, RBCF, InrikM och Räddningsinstitutet. | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundet har en hemsida som betjänar förbundets syfte och målsättningar.** | | |
| Förbundets hemsida uppdateras regelbundet för så att den motsvarar förbundet verksamhet. | Uppdateringar som utförts. | Organisationschefen |

# 2028 Kommunikation och information (2/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet arrangerar säkerhets- och informationsverksamhet riktad till allmänheten, samt anordnar säkerhetsinformations-, upplysnings-, utbildnings- och övningstillfällen för såväl juridiska som fysiska personer.** | | |
| Åtgärder enligt planen | 0 | 0 |

# 2028 Samarbete och intressebevakning (1/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet bedriver aktivt intressebevakning för att garantera tillgången av utbildning och utbildningsmaterial på svenska.** | | |
| Upprätthållandet av etablerade kontakter med Räddningsinstitutet, InrikM räddningsavdelning, Helsingfors räddningsskola och RBCF, samt bevakning av regeringsprogram. | 0 | 0 |
| **Mål: Förbundet är en respekterad, uppskattad och eftertraktad samarbetspartner** | | |
| Förbundet bygger och upprätthåller kontakten till förbundet samarbetsparter | Arrangerade kontakttillfällen | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundets kritiska samarbetsparter har identifierats.** | | |
| Förbundet prioriterar i verksamheten samarbetet med förbundets kritiska samarbetsparter | Arrangerade tillfällen | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundet bygger aktivt kontakter till internationella, nationella, regionala och lokala myndigheter och aktörer.** | | |
| Förbundet tar initiativ till möten med InrikM räddningsavdelning, räddningsinstitutet och de räddningsverks räddningsdirektörer som verkar på förbundets område | Gjorda initiativ / förverkligade | Organisationschefen |

# 2028 Samarbete och intressebevakning (2/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet bygger nya kompanjonskap med beslutsfattare inom statliga, regionala och kommunala myndigheter, affärs- och industriföretag, försäkringsbolag, föreningar, olika intresseorganisationer och övriga inom räddningsbranschen verkande samfund.** | | |
| Förbundet stöder de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens samarbete med kommunerna genom att utarbeta en agenda och genom att stöda lokala kontakter. | Etablerade kontakter med Räddningsinstitutet, InrikM räddningsavdelning och de räddningsverks räddningsdirektörer som verkar på området. | Styrelsen |
| **Mål: Förbundets intressebevakning är proaktiv.** | | |
| Förbundet ger utlåtande på ärenden som är under beredning på nationell nivå. | Antal utlåtande | Styrelsen |
| Förbundet söker proaktivt möjligheter att få delta i strategiska arbetsgrupper och motsvarande genom kontakter med förbundets samarbetsparter och genom etablerade kontakter. | Förbundet föreslår proaktivt medlemmar till arbetsgrupp och motsvarande organ | Organisationschefen |

# 2028 Samarbete och intressebevakning (3/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Tillgången på språkkunnig personal garanteras genom tillräcklig utbildning på svenska för yrkes- och deltidspersonal samt frivilliga personal.** | | |
| Förbundet deltar aktivt tillsammans med Brandbefälsförbundet och Räddningsinstitutet i arbetet att garantera tillgången på utbildning på svenska för yrkes-, deltids- och frivillig personal | Antal arrangerade utbildningar i förhållande till behov | Organisationschefen, organisationshandledaren |
| **Mål: Tillgången till utbildningsmaterial på svenska både för yrkes-, deltids- och frivillig personal är tillräcklig.** | | |
| Förbundet deltar aktivt tillsammans med Brandbefälsförbundet och Räddningsinstitutet i arbetet att garantera tillgången på utbildningsmaterial på svenska för yrkes-, deltids- och frivillig personal | Tillgängligt utbildningsmaterial i förhållande till behov | Organisationschefen, organisationshandledaren |

# 2028 Utbildning och organisationsverksamhet (1/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet arrangerar utbildning och läger för ungdomsledare och ungdomar för att skapa säkerhetsmedvetna invånare, samt som stöd i rekrytering av personal till brandkårernas alarmavdelningar.** | | |
| Förbundets ungdomsläger arrangeras i Åboland | Arrangerat ungdomsläger | Organisationshandledaren |
| **Mål: Förbundet bedriver grund- och kompletteringsutbildning inom räddningsverksamheten för att skapa och upprätthålla brandkårernas och personalens prestationsförmåga.** | | |
| Förbundet arrangerar grund- och kompletteringsutbildning för personal som deltar i räddningsverksamhet enligt ikraftvarande samarbetsavtal och prestationskrav. | Arrangerade kurs i förhållande till samarbetsavtal och prestationskrav. | Organisationshandledaren |
| Tjänsterna som avtalats i utbildningsavtalet produceras av förbundet. | Arrangerade kurs i förhållande till samarbetsavtal och prestationskrav. | Organisationschefen |
| Tjänsterna som avtalats i utbildningsavtalet produceras av förbundet. | Arrangerade kurs i förhållande till samarbetsavtal och prestationskrav. | Organisationschefen |
| Förbundet gör en utvärdering av samtliga utbildningsavtal och vid behov uppdaterar avtalen | Uppdaterade samarbetsavtal | Organisationschefen |

# 2028 Utbildning och organisationsverksamhet (2/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet arrangerar studiedagar i ledning och ledarskap för förbundsstyrelsen och de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser som stöd för implementering av förbundets strategier.** | | |
| Förbundet arrangerar ett seminarium för implementering av förbundets strategier för förbundsstyrelsen och de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser samt kanslipersonal och personer som representerar förbundet i arbetsgrupper och motsvarande. | Arrangerat seminarium | Förbundsstyrelsen |
| **Mål: Förbundet arrangerar organisationsutbildning för regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser och de frivilliga brandkårerna såsom tolkning av räddningsverkens servicenivåbeslut, förhandlingstaktik och -teknik samt avtalsproblematik vid avtalsförhandlingar.** | | |
| Förbundet arrangerar ett tillfälle för de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser i förhandlingstaktik. | Arrangerat tillfälle | Organisationshandledaren |
| **Mål: Stödverksamheten utvecklas och förbättras för att garantera förbundets funktionsförmåga genom utnyttjandet av den erfarenhet och kunskap som medlemmarna besitter.** | | |
| Utvecklandet av stödverksamheten enligt gjord utredning | Verkställda åtgärder/utredning | Organisationshandledaren |

# 2028 Utbildning och organisationsverksamhet (3/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet arrangerar utbildning och läger för ungdomsledare och ungdomar för att skapa säkerhetsmedvetna invånare, samt som stöd i rekrytering av personal till brandkårernas alarmavdelningar.** | | |
| Förbundet arrangerar utbildning och läger för ungdomsledare och ungdomar för att stöda rekrytering av personal till brandkårernas alarmavdelningar. | Ungdomsläger arrangeras i Åboland | Organisationshandledaren |
| **Mål: Förbundet arrangerar kompletteringsutbildning i ledning och ledarskap för kårchefer och enhetschefer.** | | |
| Förbundet arrangerar utbildning i ledning och ledarskap för kår- och enhetschefer i Österbotten. | Arrangerat tillfälle | Organisationshandledaren |
| **Mål: Förbundet arrangerar utbildning för bostadsbolagens säkerhetspersonal och för skyddsrumsskötare på förbundets hela verksamhetsområde enligt efterfrågan.** | | |
| Förbundet arrangerar utbildning enligt efterfrågan | 0 | Organisationshandledaren |
| **Mål: Rescue Race** | | |
| Förbundet verkställer rescue race | Verkställd rescue race | Organisationshandledaren |
| **Mål: Lokalförbunden ordnar Förbundskongress** | | |
| ÖNBF ordnar förbundskongressen och ger över ansvaret till ÅBBF | Verkställd förbundskongress | Organisationschefen |

# 2028 Ekonomi (1/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundets verksamhet är kostnadseffektiv.** | | |
| Verksamheter drivs inom de beviljade anslagen. | Utfall i budgeten/beviljade anslag | Organisationschefen |
| Organisationsverksamheten bedrivs till självkostnadspris | 0 | Organisationschefen |
| Verksamhetsåret budget knyts till 2028 års verksamhetsplan | 0 | Organisationschefen |
| Förbundet utvärderar och justerar pris/timarvode för tjänster och produkter enligt kostnadsutvecklingen | Utförd utvärdering och gjorda justeringar | Organisationschefen |
| Kostnadseffektiva lösningar tas i bruk och uppdateras vid behov | Kostnader i € mot föregående år | Organisationschefen |
| Täckningsbidraget för den externa verksamheten bestäms så ett tillräckligt täckningsbidrag skapas. | Gjort beslut | Organisationschefen |
| Utvärdering av personalbehovet och uppföljning av kansliets arbetsmängd. | Gjord utvärdering | Styrelsen |
| **Mål: Förbundet ekonomi handhas så att de verksamhetsmässiga och ekonomiska målen uppnås** | | |
| Förbundet tar i bruk den gjorda kontoplanen | Ibruktagen kontoplan | Organisationschefen |

# 2028 Ekonomi (2/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet ekonomi handhas så att de verksamhetsmässiga och ekonomiska målen uppnås** | | |
| Ibruktagning av systemet för uppföljning av budget | Ibruktaget uppföljningssystem | Styrelsen |
| Uppföljningen av budgetens verkställighet sker månatligen till Arbetsutskottet och till styrelsen vid styrelsens sammanträden. | Gjorda rapporteringar av budgetens verkställighet till AU och styrelsen | Arbetsutskottet och styrelsen |
| **Mål: Förbundet bedriver verksamheten ansvarsfullt och enligt principen hållbar utveckling.** | | |
| Förbundets verksamhet bedrivs med beaktande av de fastställda principerna för hållbar utveckling | Utvärdering av användningsgraden av de fastställda principerna i beslutsfattandet | Styrelsen |
| **Mål: Förbundet söker aktivt nya former för finansiering av den egentliga verksamheten och olika projekt** | | |
| Förbundet kartlägger alternativa finansieringsmöjligheter utan att förlora andra bidrag. | Kartlagda alternativ | Organisationschefen |

# 2029 Språket och språkmiljö

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: FSBR är en svenskspråkig riksomfattande brandkårsorganisation som beaktar den omgivande språkmiljön** | | |
| Utvärdering av förslaget till förbundets språkstrategi och språkpolitik. | Gjord utvärdering | Förbundsstyrelsen |

# 2029 Planering och utveckling

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundets vision, syfte, värden och strategier, samt de identifierade förändringar i verksamhetsmiljön har beaktats i planeringen.** | | |
| Förbundet identifierar och analyserar förändringar i förbundets verksamhetsmiljö proaktivt | Utförd analys | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundsstyrelsens arbetssätt och förmåga har utvecklats och förbättrats, och beslutsfattandet är strategiskt.** | | |
| Förbundsstyrelsen utreder de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens, frivilliga brandkårernas och deltidspersonalens behov genom besök hos de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden. | Arrangerade tillfällen och utrett behov | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundet har förbättrad styrningen av förbundets arbetet i arbetsgrupper och representationer.** | | |
| Förbundet arrangerar ett informationstillfälle för förbundets representanter om förbundet strategier och målsättningar | Arrangerat tillfälle | Ordförande |

# 2029 Ledning och ledarskap

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: För att uppnå de strategiska målsättningarna är ledarskapet i förbundet genuint, stimulerande och uppmuntrande.** | | |
| Förbundet arrangerar forum för möten med ordföranden och kårchefer (Presidents Forum) | Arrangerat forum | Förbundsordförande |
| **Mål: Förbundsstyrelsens arbetssätt och strategiska förmåga har utvecklats och förbättrats.** | | |
| De reviderade stadgarna tas i bruk | 0 | 0 |
| Utbildning i styrelsearbete och strategiska ledningsförmåga för förbundsstyrelsen av utomstående föreläsare | Arrangerad utbildning | Ordförande |

# 2029 Kommunikation och information

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet har en kommunikation och informationsplan.** | | |
| Samarbetsmöten arrangeras med de målgrupper som klassificerats som nödvändiga och nyttiga för att diskutera möjliga samarbetssätt och -projekt utgående från förbundets identifierade behov. | Arrangerade möten utgående från identifierade behov | Organisationschefen |
| **Mål: För att skapa förståelse för förbundets verksamhet och målsättningar är den interna och externa kommunikation öppen och inkluderande.** | | |
| Förbundsstyrelsen arrangerar en årlig Road show tillsammans med de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens för att skapa förståelse för förbundets vision, syfte och målsättningar. | Arrangerad Road Show | Styrelsen |
| **Mål: Förbundet stärker sin position i samhället som en uppskattad säkerhetsaktör.** | | |
| Förbundet deltar aktivt i branschens tillställningar och tar aktivt ställning genom utlåtanden och uttalanden | Antal deltagande i tillfällen arrangerade av FBBF, RBCF, InrikM och Räddningsinstitutet. | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundet har en hemsida som betjänar förbundets syfte och målsättningar.** | | |
| Förbundets hemsida uppdateras regelbundet för så att den motsvarar förbundet verksamhet. | Uppdateringar som utförts. | Organisationschefen |

# 2029 Samarbete och intressebevakning (1/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet är en respekterad, uppskattad och eftertraktad samarbetspartner** | | |
| Förbundet bygger och upprätthåller kontakten till förbundet samarbetsparter | Arrangerade kontakttillfällen | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundets kritiska samarbetsparter har identifierats.** | | |
| Förbundet prioriterar i verksamheten samarbetet med förbundets kritiska samarbetsparter | Arrangerade tillfällen | Organisationschefen |
| **Mål: Förbundet bygger aktivt kontakter till internationella, nationella, regionala och lokala myndigheter och aktörer.** | | |
| Förbundet tar initiativ till möten med InrikM räddningsavdelning, räddningsinstitutet och de räddningsverks räddningsdirektörer som verkar på förbundets område | Gjorda initiativ / förverkligade | Organisationschefen |

# 2029 Samarbete och intressebevakning (2/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet bygger nya kompanjonskap med beslutsfattare inom statliga, regionala och kommunala myndigheter, affärs- och industriföretag, försäkringsbolag, föreningar, olika intresseorganisationer och övriga inom räddningsbranschen verkande samfund.** | | |
| Förbundet stöder de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens samarbete med kommunerna genom att utarbeta en agenda och genom att stöda lokala kontakter. | Etablerade kontakter med Räddningsinstitutet, InrikM räddningsavdelning och de räddningsverks räddningsdirektörer som verkar på området. | Styrelsen |
| **Mål: Förbundets intressebevakning är proaktiv.** | | |
| Förbundet ger utlåtande på ärenden som är under beredning på nationell nivå. | Styrelsen | Antal utlåtande |
| Förbundet söker proaktivt möjligheter att få delta i strategiska arbetsgrupper och motsvarande genom kontakter med förbundets samarbetsparter och genom etablerade kontakter. | Förbundet föreslår proaktivt medlemmar till arbetsgrupp och motsvarande organ | Organisationschefen |

# 2029 Samarbete och intressebevakning (3/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Tillgången på språkkunnig personal garanteras genom tillräcklig utbildning på svenska för yrkes- och deltidspersonal samt frivilliga personal.** | | |
| Förbundet deltar aktivt tillsammans med Brandbefälsförbundet och Räddningsinstitutet i arbetet att garantera tillgången på utbildning på svenska för yrkes-, deltids- och frivillig personal | Antal arrangerade utbildningar i förhållande till behov | Organisationschefen, organisationshandledaren |
| **Mål: Tillgången till utbildningsmaterial på svenska både för yrkes-, deltids- och frivillig personal är tillräcklig.** | | |
| Förbundet deltar aktivt tillsammans med Brandbefälsförbundet och Räddningsinstitutet i arbetet att garantera tillgången på utbildningsmaterial på svenska för yrkes-, deltids- och frivillig personal | Tillgängligt utbildningsmaterial i förhållande till behov | Organisationschefen, organisationshandledaren |

# 2029 Utbildning och organisationsverksamhet (1/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet arrangerar utbildning och läger för ungdomsledare och ungdomar för att skapa säkerhetsmedvetna invånare, samt som stöd i rekrytering av personal till brandkårernas alarmavdelningar.** | | |
| Förbundets ungdomsläger arrangeras i Österbotten | Arrangerat ungdomsläger | Organisationshandledaren |
| **Mål: Förbundet bedriver grund- och kompletteringsutbildning inom räddningsverksamheten för att skapa och upprätthålla brandkårernas och personalens prestationsförmåga.** | | |
| Förbundet arrangerar grund- och kompletteringsutbildning för personal som deltar i räddningsverksamhet enligt ikraftvarande samarbetsavtal och prestationskrav. | Arrangerade kurs i förhållande till samarbetsavtal och prestationskrav. | Organisationshandledaren |
| Förbundet gör en utvärdering av samtliga utbildningsavtal och vid behov uppdaterar avtalen | Uppdaterade samarbetsavtal | Organisationschefen |
| Förbundet gör en utvärdering av samtliga utbildningsavtal och vid behov uppdaterar avtalen | Uppdaterade samarbetsavtal | Organisationschefen |
| Förbundet gör en utvärdering av samtliga utbildningsavtal och vid behov uppdaterar avtalen | Uppdaterade samarbetsavtal | Organisationschefen |

# 2029 Utbildning och organisationsverksamhet (2/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet arrangerar studiedagar i ledning och ledarskap för förbundsstyrelsen och de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser som stöd för implementering av förbundets strategier.** | | |
| Förbundet arrangerar ett seminarium för implementering av förbundets strategier för förbundsstyrelsen och de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser samt kanslipersonal och personer som representerar förbundet i arbetsgrupper och motsvarande. | Arrangerat seminarium | Förbundsstyrelsen |
| **Mål: Förbundet arrangerar organisationsutbildning för regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser och de frivilliga brandkårerna såsom tolkning av räddningsverkens servicenivåbeslut, förhandlingstaktik och -teknik samt avtalsproblematik vid avtalsförhandlingar.** | | |
| Förbundet arrangerar ett tillfälle för de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser i förhandlingstaktik | Arrangerat tillfälle | Organisationshandledaren |
| **Mål: Stödverksamheten utvecklas och förbättras för att garantera förbundets funktionsförmåga genom utnyttjandet av den erfarenhet och kunskap som medlemmarna besitter.** | | |
| Utvecklandet av stödverksamheten enligt gjord utredning | Verkställda åtgärder/utredning | Organisationshandledaren |

# 2029 Utbildning och organisationsverksamhet (3/3)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet arrangerar utbildning och läger för ungdomsledare och ungdomar för att skapa säkerhetsmedvetna invånare, samt som stöd i rekrytering av personal till brandkårernas alarmavdelningar.** | | |
| Förbundet arrangerar utbildning och läger för ungdomsledare och ungdomar för att stöda rekrytering av personal till brandkårernas alarmavdelningar. | Ungdomsläger arrangeras i Österbotten | Organisationshandledaren |
| **Mål: Förbundet arrangerar kompletteringsutbildning i ledning och ledarskap för kårchefer och enhetschefer.** | | |
| Förbundet arrangerar utbildning i ledning och ledarskap för kår- och enhetschefer på Åland. | Arrangerat tillfälle | Organisationshandledaren |
| **Mål: Förbundet arrangerar utbildning för bostadsbolagens säkerhetspersonal och för skyddsrumsskötare på förbundets hela verksamhetsområde enligt efterfrågan.** | | |
| Förbundet arrangerar utbildning enligt efterfrågan | Organisationshandledaren | Organisationshandledaren |
| **Mål: Lokalförbunden ordnar Förbundskongress** | | |
| ÅBBF ordnar förbundskongressen och ger över ansvaret till ÅLBF | Verkställd förbundskongress | Organisationschefen |

# 2029 Ekonomi (1/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundets verksamhet är kostnadseffektiv.** | | |
| Verksamheter drivs inom de beviljade anslagen. | Utfall i budgeten/beviljade anslag | Organisationschefen |
| Organisationsverksamheten bedrivs till självkostnadspris | 0 | Organisationschefen |
| Förbundet utvärderar och justerar pris/timarvode för tjänster och produkter enligt kostnadsutvecklingen | Utförd utvärdering och gjorda justeringar | Organisationschefen |
| Köptjänsternas kostnadseffektivitet utvärderas och justeras | Gjord utvärdering och justering | Organisationschefen |
| Täckningsbidraget för den externa verksamheten utvärderas och justeras att motsvara kostnadsutvecklingen. | Utförd utvärdering och gjorda justeringar | Organisationschefen |
| Utvärdering av personalbehovet och uppföljning av kansliets arbetsmängd. | Gjord utvärdering | Styrelsen |
| **Mål: Förbundet ekonomi handhas så att de verksamhetsmässiga och ekonomiska målen uppnås** | | |
| Kontoplanen utvärderas och justeras vid behov | Utförd utvärdering och gjorda justeringar | Organisationschefen |
| Utvärdering av uppföljningssystemet för budget | Gjord utvärdering | Styrelsen |

# 2029 Ekonomi (2/2)

| Åtgärd | Mätare | Ansvarig |
|---|---|---|
| **Mål: Förbundet ekonomi handhas så att de verksamhetsmässiga och ekonomiska målen uppnås** | | |
| Uppföljningen av budgetens verkställighet sker månatligen till Arbetsutskottet och till styrelsen vid styrelsens sammanträden. | Gjorda rapporteringar av budgetens verkställighet till AU och styrelsen | Arbetsutskottet och styrelsen |
| **Mål: Förbundet bedriver verksamheten ansvarsfullt och enligt principen hållbar utveckling.** | | |
| Förbundets verksamhet bedrivs med beaktande av de fastställda principerna för hållbar utveckling | Utvärdering av användningsgraden av de fastställda principerna i beslutsfattandet | Styrelsen |
| **Mål: Förbundet söker aktivt nya former för finansiering av den egentliga verksamheten och olika projekt** | | |
| Förbundet kartlägger alternativa finansieringsmöjligheter utan att förlora andra bidrag. | Kartlagda alternativ | Organisationschefen |

Finlands svenska Brand- och räddningsförbund rf

| | Budget 2027 | Resultaträkning 1.1.-13.12.2025 |
|---|---|---|
| Ordinär verksamhet | -214 880,00 | -153 484,93 |
| Intäkter | 236 600,00 | 260 573,01 |
| Kostnader | -451 480,00 | -414 163,40 |
| Personalkostnader | -209 000,00 | -158 090,96 |
| Avskrivningar och nedskrivningar | -2 600,00 | -2 984,81 |
| Övriga kostnader | -225 580,00 | -226 692,23 |
| Tillförda medel | 16 800,00 | 16 917,18 |
| Räkenskapsperiodens resultat | -200 000,00 | -139 291,17 |
| BOKSLUTSDISPOSITIONER | 200 000,00 | 167 467,30 |
| | | |
| Räkenskapsperiodens överskott (underskott) | 0,00 | 28281,59 |

# STRATEGIDOKUMENT

Finlands Svenska Brand-
och Räddningsförbund r.f.

Strategidokumentet har godkänts av
Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbunds styrelse den xx.xx.2026.

# Innehållsförteckning

1. Förbundets strategidokument ... 3
2. Nuläge, var och vad är vi idag? ... 3
3. Var och vad vill vi vara? ... 3
4. Hur tar vi oss dit? ... 4
5. Från vision till åtgärd ... 4
5.1. Strategiska verksamhetsområden ... 5
5.2. Strategiska målsättningar ... 5
5.2.1. Språket och språkmiljö ... 6
5.2.2. Planering och utveckling ... 6
5.2.3. Ledning och ledarskap ... 7
5.2.4. Kommunikation och information ... 7
5.2.5. Samarbete och intressebevakning ... 8
5.2.6. Utbildning och organisationsverksamhet ... 9
5.2.7. Ekonomi ... 10
6. Förbundets verksamhets- och resultatsplan ... 10
7. Utvärdering av verksamheten ... 11
8. Åtgärder och mätare för verksamheten. ... 11

# 1. Förbundets strategidokument

Ordet ”strategi” härstammar från det grekiska ordet ”strategos”, vilket betyder general eller militär befälhavare. Strategins ursprung visar en resa från forntida slagfält till dagens styrelserum, där dess principer fortsätter att vara centrala för framgång och överlevnad. En strategi kan definieras som en plan eller metod som används för att uppnå ett specifikt mål eller resultat. Finlands svenska brand- och räddningsförbunds (FSBR) strategidokument är den vägkarta som vägleder förbundet mot dess vision och förvekligandet av syftet. Strategidokumentet skall ge svar på frågorna:




# 2. Nuläge, var och vad är vi idag?

FSBR har med hjälp av seminarier och workshopar klarlagt var och vad förbundet är idag. År 2025 genomfördes en roadshow i samarbete med samtliga regionala räddnings- eller brandkårsförbund där målsättning var att kartlägga de behov som finns i förbunden, de frivilliga brandkårerna och deltidspersonalen. Resultaten av det här arbetet kan sammanställas enligt följande:

- FSBR:s verksamhetsmiljö har förändrats i och med grundandet av de regionala räddningsverken i samband med omorganiseringen inom räddningsväsendet 2004 och reformen med välfärdsområden 2023.
- FSBR:s svenskspråkiga verksamhetsmiljö förändras då allt flera människor inom FSBR:s område pratar andra språk än svenska.
- Samhällets utveckling ställer högre krav på kompetens, prestationsförmåga, arbetarskydd och kunskap, både hos den frivilliga och deltidsanställda personalen.
- FSBR har en fastställd vision.

# 3. Var och vad vill vi vara?

Förbundets syfte är att som ett riksomfattande svenskspråkigt förbund i Finland, i samarbete med myndigheter och organisationer samt andra samfund verka för samhällets färdighet att skydda människor, egendom och miljö från de farosituationer som uppstår i både normal- och undantagsförhållanden.

FSBR:s vision från 2015 ställer som mål att Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbund är en svenskspråkigt riksomfattande brandkårsorganisation som producerar den bästa säkerhetskunskapen som en uppskattad, öppet kommunicerande, respekterad och eftertraktad samarbetspartner.

Innebörden av FSBR:s vision är att:

- FSBR är en riksomfattande centralorganisation för den svenskspråkiga brandkårorganisationen i Finland.
- FSBR vill vara en eftertraktad och uppskattad samarbetspart i räddningsverkens, lokalförbundens, brandkårernas, företagens, samfundens, samarbetsparternas, kommunernas, och sin egen personals ögon.
- FSBR:s interna och externa kommunikation är öppen och transparent.
- FSBR är en respekterad samarbetsorganisation som har klara mål och en flexibel organisation.
- FSBR är en riksomfattande svenskspråkig organisation som verkar för att det i Finland finns säkerhetskunskap på svenska att tillgå.

Enligt förbundets verksamhetsidé är FSBR en svenskspråkig riksomfattande brandkårsorganisation som skapar förutsättningar för samhällets färdighet att skydda människor, egendom och miljö från de farosituationer som uppstår.

# 4. Hur tar vi oss dit?

Strategidokumentet fungerar som ett ”möjliggörande verktyg” som styr förbundet att uppnå visionen med hjälp av de strategiska målsättningarna, befrämjar focus och håller förbundet på den utstakade vägen, samt ger möjlighet att mäta framsteg och framgångar.

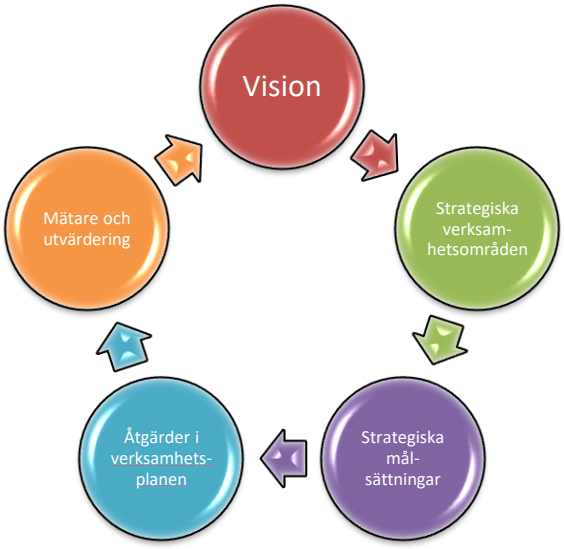
Viktiga egenskaper i förbundets strategidokument är:

- **Språket bör vara tydligt och lättolkat.** Dokumentet skrivs på ett tydligt och kortfattat sätt, så att jargong och krångligheter undviks, vilket ger en liknande och sammanhållen tolkning av dokumentet.
- **Anpassning av vision, värderingar, syfte och verksamhetsidé.** Strategin är i linje med förbundets syfte och vision, samt svara på frågan om hur förbundet planerar att uppnå sina strategiska målsättningar och vilka åtgärder som kommer att vidtas för att säkerställa önskade framsteg.
- **Delaktighet och ”ägarskap”.** Viktiga intressenter, såsom anställda, ledning, de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden och frivilliga brandkårsföreningar samt deltidsanställd personal engageras i strategiutvecklingsprocessen för att främja en känsla av ägarskap och engagemang. Delaktighet i strategin ökar det aktiva bidraget till dess genomförande.
- **Regelbundna granskningar och uppdateringar.** Strategidokumentet är ett flexibelt, levande dokument. Regelbundna granskningar och uppdateringar av strategidokumentet säkerställer dess relevans och effektivitet i dagens dynamiska samhälle.
- **Mätbara värden.** Dokumentet tillhandahåller mätare som göra det möjligt att spåra framsteg och eftersläpande prestationer. Om det inte finns något sätt att mäta om förbundet gör framsteg minskar sannolikheten för att förbundet uppnår sina mål.

# 5. Från vision till åtgärd

För att styra förbundet i rätt riktning mot visionen och för att hålla rätt kurs delas förbundets verksamhet i strategiska verksamhetsområden. Inom varje strategiskt verksamhetsområde ställs det upp olika strategiska målsättningar som fokuserar på de långsiktiga effekterna och den övergripande påverkan av förbundets arbete. Vägen från vision till åtgärder i verksamhets- och resultatplanen går via de strategiska verksamhetsområdena till de strategiska målsättningarna. Åtgärderna i verksamhets- och resultatplanen är

konkreta åtgärder som vidtas för att verkställa de strategiska målsättningarna. Utvärderingarna av åtgärderna skall ge signaler till bedömningar och uppdatering av vision och de strategiska målsättningarna.




## 5.1. Strategiska verksamhetsområden

Förbundets strategiska verksamhetsområden är de områden inom vilka förbundets verksamhet bedrivs under den kommande treårsperioden som verksamhets- och resultatplanen omfattar. De strategiska verksamhetsområdena har utarbetats av det material som framställts på olika seminarier, workshopar och den roadshow som gjordes tillsammans med de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden. Den strategiska inriktningen beskriver de handlingslinjer som ska följas för att säkerställa att resurser, kompetens och handlingar effektivt styrs för att uppnå de fastställda målen.

- Språket och språkmiljö
- Planering och utveckling
- Ledning och ledarskap
- Kommunikation och information
- Samarbete och intressebevakning
- Utbildning och organisationsverksamhet
- Ekonomi

## 5.2. Strategiska målsättningar

Förbundets strategiska målsättningar är de mål som förbundet inom varje strategiskt verksamhetsområde ställer för att styra utvecklingen och uppnå de fastställda målen för respektive verksamhetsperioden. Målsättningarna används av förbundsstyrelsen i styrningen av förbundets verksamhet för att skapa klarhet i målet och möjliggöra uppföljning och mätning. De strategiska målsättningarna bör vara:

- **Specifika**: tydligt definierade och fokuserade.
- **Mätbara**: möjliga att följa upp och utvärdera.
- **Tidsbundna**: ha en tydlig tidsram, ofta 3–5 år.

- **Realistiska**: uppnåeliga med tillgängliga resurser.
- **Relevanta**: kopplade till förbundets vision och syfte.

### 5.2.1. Språket och språkmiljö

Strategiska inriktning:
FSBR är ett förbund vars förhandlings- och protokollspråk är svenska. Då den språkliga miljön inom förbundets verksamhetsområde förändras, behöver förbundet arbeta för att stärka och utveckla, samt hitta nya lösningar som garanterar förbundet syfte, men ger flexibilitet att beakta den förändrade språkmiljön. Förbundet bör stöda sina medlemmar i den förändrade språkmiljön.

Finlands nationalspråk är finska och svenska. Språklagen (423/2003) tillämpas hos domstolar och andra statliga myndigheter, **välfärdsområdenas och välfärdssammanlutningarnas myndigheter,** kommunala myndigheter, självständiga offentligrättsliga inrättningar, riksdagens ämbetsverk och republikens presidents kansli (myndighet), om inte något annat föreskrivs särskilt.

Språkbestämmelserna angående landskapet Åland finns i självstyrelselagen för Åland.

Förbundets språkstrategi utgår från att Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbund är ett riksomfattande förbund vars språk är svenska. Förbundets förvaltningsspråk är svenska och används i förbundets verksamhet.

**Strategiska målsättningar:**

- **FSBR är en svenskspråkig riksomfattande brandkårsorganisation som beaktar den omgivande språkmiljön.**
- **FSBR erbjuder tjänster och utbildning till sina medlemmar och kunder med beaktande av deras språkliga behov.**
- **FSBR producerar, översätter, publicerar och förmedlar förbundet informations- och utbildningsmaterial.**

### 5.2.2. Planering och utveckling

Strategisk inriktning:
Förbundet arbetar med att utveckla modeller för att identifiera förändringar i verksamhetsmiljön så att det finns underlag för att styra verksamheten så att förbundets syfte kan förverkligas i den förändrade verksamhetsmiljön. Speciellt viktig är kännedom om förändringar i den lokala verksamhetsmiljön så att det är möjligt att i utbildningen garantera tillräckligt med kompetent utbildad personal för räddningsverksamheten. Förbundet behöver ha kännedom om nuvarande nationella och regionala verksamhetsmiljöer, samt de beskrivningar av den lokala verksamhetsmiljöer som ingår i räddningsverkens servicenivåbeslut. För att förbundet skall ha möjlighet med framförhållning påverka ärenden som rör förbundets verksamhet, bör förbundet sträva till att känna till vad som är under planering.

**Strategiska målsättningar:**

- **Förbundets verksamhet är planlagd och utvärderad.**
  - *Mäts som resultatmål*
- **Förbundets vision, syfte, värden och strategier, samt de identifierade förändringarna i verksamhetsmiljön har beaktats i planeringen.**

- *Mäts som effektmål*
- **Förbundsstyrelsens arbetssätt och förmåga till strategiskt beslutsfattande har utvecklats och förbättrats.**
  - *Mäts som effektmål*
- **Förbundet har förbättrat styrningen av förbundets arbete i arbetsgrupper och representationer.**
  - *Mäts som effektmål*
- **Förbundsstyrelsens, utskottens, de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens samt personalens roller och uppgifter är tydligt beskrivna.**
  - *Mäts som resultatmål*

### 5.2.3. Ledning och ledarskap

Strategisk inriktning:
Förbundets ledning handlar om att organisera och tilldela de resurser som krävs för att uppnå de mål som fastställts. Ledarskapet i förbundet strävar till att inspirera och motivera förbundets personal och medlemmar att jobba för att de uppställda målen uppnås. Förutsättningarna för en bra ledning och ledarskap bygger på en tydlig beskrivning av organisationen, klara och entydiga beskrivningar av de olika parternas roller och ansvarsområden, samt ett regelverk där förbundets spelregler och eftersträvansvärda organisationskultur finns beskrivna. För att förverkliga sitt syfte indelas förbundet i registrerade regionala räddnings- eller brandkårsförbund, som stöder förbundet i avsikt att förverkliga förbundets målsättningar.

**Strategiska målsättningar:**

- **För att uppnå de gemensamma målen är ledarskapet i förbundet äkta, inspirerande och uppmuntrande.**
  - *Mäts som effektmål.*
- **Förbundsstyrelsens arbetssätt och visionär förmåga har utvecklats och förbättrats.**
  - *Mäts som lärandemål*
- **De olika deltagarnas roller och ansvarsområden finns beskrivna i anvisningar.**
  - *Mäts som resultatmål*

### 5.2.4. Kommunikation och information

Strategisk inriktning:
Förbundet skall ha en kommunikations och informationsplan där förbundets kommunikations- och informationsstrategi är beskriven. Anvisningen anger ramarna för FSBR:s kommunikation och information, både internt och externt. Kommunikation- och informationsstrategin är en viktig del i förbundets ledning. Målsättningen med förbundets kommunikation och information är att berätta, skapa växelverkan, förtydliga och synliggöra förbundets verksamhet, stärka gemenskapen och skapa en positiv bild av FSBR. För att stärka gemenskapen och utveckla organisationskulturen är dialogen mellan människor professionell och öppet inkluderande och man kommunicerar med den part saken gäller.

**Strategiska målsättningar:**

- **Förbundet har en kommunikations och informationsplan.**
  - *Mäts som resultatmål*

- **För att skapa förståelse för förbundets vision, syfte och målsättningar är den interna och externa kommunikationen öppen och inkluderande.**
  - *Mäts som effektmål*
- **Förbundet stärker sin position i samhället som en uppskattad säkerhetsaktör.**
  - *Mäts som resultatmål*
- **Förbundet har en hemsida som betjänar förbundets syfte och målsättningar.**
  - *Mäts som effektmål*
- **Förbundet arrangerar säkerhets- och informationsverksamhet riktad till allmänheten, samt anordnar säkerhetsinformations-, upplysnings-, utbildnings- och övningstillfällen för såväl juridiska som fysiska personer.**
  - *Mäts som resultatmål*

### 5.2.5. Samarbete och intressebevakning

Strategisk inriktning:
Förbundets profil som en uppskattad och eftertraktad samarbetspart bygger på ett ärligt och genuint samarbete med förbundets samarbetsparter. Syftet med samarbete, eller samverkan, är att med gemensamma ansträngningar och genom delning av kunskaper och resurser skapa en gemensam nytta. Samarbetet sker mellan alla nivåer inom förbundet, men också på alla nivåer ytterom förbundet. Som en del av samarbetet bygger förbundet aktivt kontakter med aktörer och myndigheter med målsättningen att proaktivt kunna bedriva en konsekvent intressebevakning. För att förverkliga sitt syfte gör förbundet framställningar, tar initiativ och deltar i utvecklingen av branschen genom att följa med utvecklingen i andra länder och upprätthåller kontakten med motsvarande internationella organisationer.

**Strategiska målsättningar:**

- **Förbundet bedriver aktiv intressebevakning för att garantera tillgången på utbildning och utbildningsmaterial på svenska.**
  - *Mäts som resultatmål*
- **Förbundet är en respekterad, uppskattad och eftertraktad samarbetspartner.**
  - *Mäts som effektmål*
- **Förbundets kritiska samarbetsparter har identifierats.**
  - *Mäts som resultatmål*
- **Förbundet bygger aktivt kontakter till internationella, nationella, regionala och lokala myndigheter och aktörer.**
  - *Mäts som effektmål*
- **Förbundet bygger nya partnerskap med beslutsfattare inom statliga, regionala, och kommunala myndigheter, affärs- och industriföretag, försäkringsbolag, föreningar, olika intresseorganisationer och övriga inom räddningsbranchen verkande samfund.**
  - *Mäts som effektmål*
- **Förbundets intressebevakning är proaktiv.**
  - *Mäts som prestationsmål*
- **Tillgången till utbildning och -material på svenska både för yrke-, deltids- och frivillig personal är tillräcklig.**
  - *Mäts som resultatmål*

- **Tillgången på språkkunnig personal garanteras genom tillräcklig utbildning på svenska för yrkes- och deltidspersonal samt frivillig personal.**
  - *Mäts som resultatmål*

### 5.2.6. Utbildning och organisationsverksamhet

Strategisk inriktning:
FSBR:s primära uppgift är att arrangera grund- och kompletteringsutbildning inom räddningsverksamheten för att skydda människor, egendom och miljö från de farosituationer som uppstår i både normal- och undantagsförhållanden. Utbildningsutbudet baserar sig på de prestationskrav som fastställs för deltidspersonalen och respektive avtalsbrandkår. Förbundet arrangerar utbildning i ledning och ledarskap enligt behov för sin egen organisation, utställningar, tävlingar, riksomfattande möten, seminarier, företagsutbildning och beredskapsutbildning avsedda för allmänheten samt för personer som arbetar inom räddnings- och säkerhetssektorn. Förbundets verksamhet stöds genom en omfattande organisationsverksamhet som bl.a. inkluderar organisationsutbildning, tävlingar, stödverksamhet, utbildning för ungdomsledare och ungdomar samt brandkårsläger.

**Strategiska målsättningar:**

- **Förbundet bedriver en högkvalitativ grund- och kompletteringsutbildning inom räddningsverksamheten för att skapa och upprätthålla brandkårernas och personalens prestationsförmåga.**
  - *Mäts som resultatmål*
- **Förbundet arrangerar studiedagar i ledning och ledarskap för förbundsstyrelsen och de regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser samt kanslipersonalen som stöd för implementering av förbundets strategier.**
  - *Mäts som lärandemål*
- **Förbundet arrangerar organisationsutbildning för regionala räddnings- eller brandkårsförbundens styrelser och de frivilliga brandkårerna i ämnen såsom tolkning av räddningsverkens servicenivåbeslut, förhandlingstaktik och -teknik samt avtalsproblematik vid avtalsförhandlingar.**
  - *Mäts som lärandemål*
- **Stödverksamheten utvecklas och förbättras för att garantera förbundets funktionsförmåga genom utnyttjande av den erfarenhet och kunskap som medlemmarna besitter.**
  - *Mäts som effektmål*
- **Förbundet arrangerar utbildning och övrig verksamhet för ungdomsledare och ungdomar för att skapa säkerhetsmedvetna invånare, samt som stöd i rekrytering av personal till brandkårernas alarmavdelningar.**
  - *Mäts som resultatmål*
- **Förbundet arrangerar kompletteringsutbildning i ledarskap för kårchefer och gruppchefer.**
  - *Mäts som lärandemål*
- **Förbundet arrangerar utbildning för bostadsbolagens säkerhetspersonal och för skyddsrumsskötare på förbundets hela verksamhetsområde enligt efterfrågan.**
  - *Mäts som resultatmål*

### 5.2.7. Ekonomi

Strategisk inriktning:
Förbundets strategiska inriktning för ekonomin är att stabilisera ekonomin genom en tydlig översikt över inkomster och utgifter. Åtgärderna i verksamhets- och resultatplanen anpassas till förbundets ekonomiska och personella resurser. Förbundets ekonomi bygger på en strikt uppföljning av utgifter och inkomster.

**Strategiska målsättningar**

- **Förbundets verksamhet är kostnadseffektiv.**
  - *Mäts som resultatmål*
- **Förbundets ekonomi handhas så att de verksamhetsmässiga och ekonomiska målen uppnås.**
  - *Mäts som resultatmål*
- **Förbundet bedriver verksamheten ansvarsfullt och enligt principen hållbar utveckling.**
  - *Mäts som effektmål*
- **Förbundet söker aktivt nya former för finansieringen av den egentliga verksamheten och olika projekt.**
  - *Mäts som resultatmål*

## 6. Förbundets verksamhets- och resultatsplan

Förbundets verksamhets- och resultatsplan är en skriftlig beskrivning av den planerade verksamheten. Planeperioden omfattar tre år, av vilket det första året är verksamhetsåret. Verksamhets- och resultatplanen kopplar den årsvisa styrningen av verksamheten till den förbundets vision och strategiska målsättningarna. Styrningen av verksamheten sker genom de tydliga åtgärder och mätare som ingår i verksamhets- och resultatplanen. Verksamhets- och resultatplanen framställs av styrelsen, och följs upp av en verksamhetsberättelse.

I verksamhets- och resultatplanen anges de åtgärder som sammanfattar och beskriver hur förbundet skall uppnå de strategiska målsättningarna. Åtgärderna i verksamhets- och resultatplanen skall ha en tydlig koppling till ekonomi och förbundets personalresurser.

Verksamhets- och resultatplanens innehåll:

- En sammanfattning och introduktion som beskriver förbundets verksamhet och vad som är syftet för verksamheten, samt vilka som är målgrupperna.
- En översikt över verksamheten i form av historia, ledningsgrupp, läge och struktur.
- Hur verksamheten som helhet skall bidra till att förbundets vision och strategi uppnås.
- Verksamhetens strategiska målsättningar, nedbrutet till åtgärder.
- Nyckeltal som kopplas till respektive mål och ansvarsfördelning.
- Verksamhets- och resultatplanens koppling till ekonomi och resursplanering.
- Hur verksamhets- och resultatplanen följs upp för att kunna anpassa och säkerställa kvalitet,
- Beskrivning av möjliga risker, riskanalys och riskhanteringen.

Verksamhets- och resultatsplan för det kommande kalenderåret, samt verksamhets- och resultatsplan för den kommande planeperioden fastställs på förbundets höstmöte.

# 7. Utvärdering av verksamheten

Utvärderingen av verksamheten är en fast del av ledningen av förbundet. Målsättningen med utvärdering är att få svar på hur förbundet lyckats med att förverkliga sin vision och sina strategiska mål. Resultatet av utvärderingen skall användas i planeringen och fördelningen av resurser för följande års verksamhet.

Utvärderingen av de åtgärder som ingår i verksamhets- och resultatplanen kan indelas efter det ändamål som eftersträvas bland annat på följande sätt:

**Effektmål:**
Effektmål fokuserar på de långsiktiga effekterna och den övergripande påverkan på all verksamhet inom förbundet. De här målen är kopplade till förbundets språkstrategi och vision. Genom effektmål strävar förbundet efter att uppnå bredare resultat, såsom ökad intressebevakning och förbättrad samhällspåverkan. Effektmål hjälper förbundet att hålla fokus på sitt syfte och värdering, samt de förändringar förbundet vill åstadkomma på lång sikt.

**Resultatmål:**
Resultatmål är konkreta och mätbara mål som direkt stöder att effektmålen uppnås. De här målen är specifika och kan kvantifieras, såsom ökning eller minskning av det som mäts. Resultatmål gör det möjligt för förbundet att följa upp positiva eller negativa förändringar på ett tydligt och strukturerat sätt. Det här underlättar utvecklingen av förbundets strategier.

**Prestationsmål:**
Prestationsmål handlar om att mäta de aktiviteter och insatser som krävs för att nå resultatmålen. De här målen fokuserar på de åtgärder som vidtas, till exempel antal genomförda besök hos samarbetsparter, genomförda prestationer såsom seminarier, kurser och utbildningstillfällen enligt fastställd verksamhets- och resultatsplan. Prestationsmål är viktiga för att säkerställa att förbundet håller rätt tempo med leveranser och produkter.

**Lärandemål:**
Lärandemål fokuserar på att utveckla förbundets kompetenser och förmågor. De här målen handlar om att förbättra hela förbundets kunskaper, färdigheter och prestationsförmåga. Exempel på lärandemål kan vara att genomföra interna utbildningsprogram, ökat antalet utexaminerade brandkårister eller förbättrade interna kommunikationsflöden. Lärandemål är avgörande för att säkerställa kontinuerlig utveckling och anpassning inom organisationen.

# 8. Åtgärder och mätare för verksamheten.

Åtgärderna i verksamhets- och resultatplanen definieras utgående från förbundets strategiska målsättningar genom att bedöma vilka olika åtgärder som krävs för att uppnå målet.

Exempel:
Den strategiska målsättningen är: - förbundet har en kommunikation- och informationsplan.

Åtgärden som den strategiska målsättningen kräver är:

- 2027: kommunikation och informationsplanen utarbetas och godkänns,

- 2028: en utvärdering av planens effekter på förbundets kommunikation och information görs,
- 2029: kommunikation och informationsplanen uppdateras utgående från den utvärdering som gjorts 2028.

Utvärderingen sker som mätning av resultatmål där målen är specifika och kan kvantifieras, såsom ökning eller minskning.

Förbundets strategidokument har utarbetats som en del av projektet Strategi 2026. Projektet har letts av förbundets arbetsutskott, som fungerat som styrgrupp för projektet. Arbetsutskottet består av följande personer:

| | |
|---|---|
| Ordförande: | Johan Ehn |
| Protokollförare: | Camilla Rantanen |
| Medlemmar: | Hans-Peter Lindgren |
| | Sabina Holopainen |
| | Clas Tallberg |
| Projektgrupp: | Stig Granström, projektledare |
| Mikael Kopra, | organisationschef |
| Jari Suvanto, | organisationshandledare |

Förbundsstyrelsen godkände Guide för FSBR:s organisationskultur den xx.vv.2026.

# GUIDE FÖR FSBR:S ORGANISATIONSKULTUR

Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbund r.f.

Guiden har behandlats och godkänts av
Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbunds styrelse den 15.10.2026.

# Innehåll

ORDFÖRANDES HÄLSNING ..... 3
1. ALLMÄNT ..... 4
2. FÖRBUNDETS SYFTE ..... 4
3. VÄRDEN ..... 5
4. VISION ..... 5
5. ORGANISATIONSKULTUR ..... 5
5.1 ORGANISATIONSKULTURENS MÅL ..... 5
5.2 EFTERSTRÄVANSVÄRD ORGANISATIONSKULTUR ..... 6
5.3 PÅVERKAN PÅ ORGANISATIONSKULTUREN ..... 6
6. GEMENSAMMA SPELREGLER ..... 7
7. UTVÄRDERING AV VERKSAMHET OCH RESULTAT ..... 9
8. MÖTEN OCH MÖTESPRAXIS SOM STYR FÖRBUNDETSVERKSAMHET ..... 9
9. FÖRBUNDSSTYRELSEN ..... 10
9.1 FÖRBUNDSSTYRELSENS ROLL ..... 10
9.2 ROLLEN SOM ORDFÖRANDE FÖR FÖRBUNDSSTYRELSEN ..... 10
9.3 FÖRBUNDSSTYRELSENS SAMMANSÄTTNING ..... 10
9.4 ROLLEN SOM STYRELSEMEDLEM I FÖRBUNDSSTYRELSEN ..... 11
9.5 BEREDNING AV ÄRENDEN ..... 11
9.6 FÖRBUNDSSTYRELSENS SÄTT ATT ARBETA OCH FATTA BESLUT ..... 11
10. PLANERING ..... 13
11. SAMARBETE ..... 14
12. LEDNING OCH LEDARSKAP ..... 14

# ORDFÖRANDES FÖRORD

Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbund har snart verkat i 80 år. Under dessa år har förbundet formats av de människor som engagerat sig i verksamheten – människor som tagit ansvar, delat med sig av sin kunskap och arbetat tillsammans för att skapa trygghet på svenska i Finland.

Med tiden har det vuxit fram ett gemensamt sätt att arbeta, samarbeta och möta andra. Mycket av detta har aldrig skrivits ner. Det har förts vidare från människa till människa och från generation till generation. Man brukar säga att kulturen sitter i väggarna. Men egentligen sitter den i oss människor – i våra värderingar, våra handlingar och i hur vi bemöter varandra.

Samhället och räddningsbranchen förändras. I dag ställs tydligare krav på ledarskap, ansvar, öppenhet och ett respektfullt bemötande. Därför behöver vi också sätta ord på den kultur vi vill ha inom förbundet. Det som tidigare har varit underförstått behöver bli tydligare, inte för att sudda ut vår historia och våra traditioner, utan för att ta med oss det bästa av dem in i framtiden.

Den här guiden har tagits fram som en del av förbundets strategiarbete. Den beskriver våra gemensamma värderingar och spelregler samt hur vi vill leda, samarbeta, kommunicera och fatta beslut. Den ska hjälpa oss att hålla rätt kurs också när åsikterna går isär eller verksamheten ställs inför förändringar.

En god organisationskultur skapas inte genom ett dokument. Den skapas varje dag genom våra handlingar: genom att vi lyssnar på varandra, visar respekt, tar ansvar och står bakom de beslut vi fattar tillsammans. Det ska finnas utrymme för olika åsikter och en öppen diskussion. Samtidigt ska var och en kunna känna sig trygg, uppskattad och delaktig i vår gemenskap.

Guiden är avsedd för alla som verkar inom förbundet. Den kan användas som stöd i det dagliga arbetet, i introduktion och utbildning samt i utvecklingen av vårt ledarskap och våra arbetssätt. Men den får verklig betydelse först när vi använder den och låter dess principer synas i vår verksamhet.
Förbundsstyrelsen har godkänt guiden och förbinder sig att använda den i utvecklingen av sitt eget arbete. Samma ansvar delar vi alla. Organisationskulturen är inte någon annans uppgift. Den är vår gemensamma.

Tillsammans bygger vi ett förbund där vi handlar mänskligt, professionellt och pålitligt – i samarbete.

Johan Ehn
Förbundsordförande

# 1. ALLMÄNT

Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbunds (FSBR) guide för förbundets organisationskultur är en strävan att svara på hurudan den eftersträvansvärda verksamhetsmiljön är, vilket som är det bästa sättet att organisera och samarbeta, hurudant det borde vara och hur det borde förbättras. Förbundets organisationskultur är de gemensamma värderingar, normer, vanor och oskrivna regler som formar beteenden och stämningar inom förbundet.

Följande centrala komponenter styr förbundets organisationskultur:

- Verksamhetsidé eller syfte (stadgarna),
- Värden,
- Vision,
- Normer,

Verksamhetsidé, vision och värden beskriver tillsammans med de strategiska målsättningarna och åtgärderna i vilken riktning och vad man strävar efter att utveckla förbundet till. Normerna formar grunden för vårt samhälle och påverkar hur vi beter oss i olika situationer. Exempel på normer i samhället:

- **Sociala normer** styr hur vi beter oss i sociala situationer, exempelvis hälsa på någon med ett fast handslag eller att vänta på sin tur i en kö är vanliga sociala normer.
- **Kulturella normer** formar vår identitet och traditioner. Till exempel, att fira midsommar eller att äta julmat på julafton är normer kopplade till kultur.
- **Familjenormer** är normer om hur vi umgås och behandlar varandra. Att hjälpa varandra vid svåra situationer eller att respektera äldre är exempel på familjenormer.
- **Arbetsnormer** påverkar hur vi samarbetar och kommunicerar på arbetsplatsen. Att komma i tid till möten eller att respektera kollegors åsikter är viktiga arbetsnormer.
- **Lagliga normer** baseras på lagar och förordningar. Att följa trafiklagar och arbetarskyddsbestämmelser är exempel på lagliga normer.
- **Brandkårsnormer** är frivilligt men professionellt. Det är frivilligt att deltaga i brandkårens verksamhet men engagemanget gör att det blir en form av en livsstil. Det vi gör, gör vi mänskligt, professionellt och tillförlitligt i samarbete.

# 2. FÖRBUNDETS SYFTE

Förbundets syfte har fastställts i stadgarna. Det beskriver varför förbundet och hela systemet med regionala räddnings- och brandkårsförbund samt frivilliga brandkårer finns och vilken uppgift verksamheten har.

*Förbundets syfte är att som ett riksomfattande finlandssvenskt förbund i samarbete med myndigheter och organisationer samt andra samfund verka för samhällets färdighet att skydda människor, egendom och miljö från de farosituationer som uppstår i både normal- och undantagsförhållanden.*

*Förbundets uppgift är att utveckla brand- och räddningsverksamheten, befolkningsskyddet och räddningstjänsten.*

*Förbundet förverkligar sin verksamhet i samarbete med de regionala brand- och räddningsförbunden. Förbundet är medlem i Räddningsbranchens centralorganisation i Finland r.f. (SPEK).*

# 3. VÄRDEN

Förbundet tillämpar i sin verksamhet räddningsväsendets värden som offentliggjordes år 2018.

Det främsta värdet vid räddningsverksamheten är räddandet av liv.

Räddningsväsendet värden utgår från visionen – Ett säkert och kriståligt Finland – i samarbete:

- mänskligt, vilket betyder bland annat respekt för mänskovärdet, jämlikhet, pluralism och ansvar för miljö.
- yrkesmässigt,
- pålitligt innebär att man kan lita på räddningsväsendet och alla dess medlemmar.

Värden bör granskas som en helhet, och inte enbart ett värde i taget.

# 4. VISION

Med hjälp av visionen skapas en bild om viljesituationen dit förbundet med all sin verksamhet strävar.

*FSBR är en svenskspråkig, riksomfattande brandkårsorganisation som producerar den bästa säkerhetskunskapen som en uppskattad, öppet kommunicerande, respekterad och eftertraktad samarbetspartner.*

Förbundets vision är ett ställningstagande som anger förbundets nuvarande och framtida mål. Visionen är avsedd som en guide för FSBR, de regionala räddnings- och brandkårsförbunden, de frivilliga brandkårsföreningarna, personal och avtalskumpaner.

# 5. ORGANISATIONSKULTUR

Med organisationskultur avses förbundets interna sätt att funktionera tillsammans. I varje organisation har det uppstått ett eller flera sätt, en kultur att fungera tillsammans, hur man reagerar på konflikter, problem och hur saker hanteras personalen och personer sinsemellan. Dessutom har det uppstått olika sätt att uppnå resultat och sätt att kommunicera, eller att låta bli. En stark organisationskultur skapar en gemensam identitet, engagemang och stabilitet inom förbundet. En positiv kultur kan också öka motivationen, tryggheten och delaktigheten, medan en dysfunktionell organisationskultur som inte längre är uppmuntrande och positiv kan leda till att människor söker sig bort från förbundet. Den dysfunktionella organisationskulturen kan också innehålla inofficiella verksamhetssätt som inte på bästa sätt hjälper vid utförande av grunduppgifterna, i sämsta fall förhindrar att målsättningarna uppnås. Den kan också vara osakligt beteende, mobbning, utfrysning, sexuella trakasserier, lögner och förtal samt isolering från gemenskapen.

## 5.1 ORGANISATIONSKULTURENS MÅL

Organisationskulturens mål är att skapa en stark och positiv kultur inom förbundet. Organisationskulturen ska byggas inifrån förbundet gemensamt av förbundets medlemmar på alla nivåer. Den skall omfatta en beskrivning av förbundets interna sätt att fungera och den är summan av värden och ritualer som fungerar som ett lim för de människor som organisationen består av. Organisationskulturen fungerar som en guide i olika situationer och underlättar framtagande av rätta lösningar för att nå de uppställda målen.

## 5.2 EFTERSTRÄVANSVÄRD ORGANISATIONSKULTUR

En eftersträvansvärd organisationskultur är en kultur som befrämjar gemensamma värderingar, öppen och ärlig kommunikation, engagemang och ett fortsatt lärande för att stärka både medlemmarnas och förbundets långsiktiga framgång. I det här stycket finns beskrivet de eftersträvansvärda sätt att funktionera tillsammans som bygger en sund organisationskultur.

- Förbundet ska ha en klar vision och ett klart syfte, och från dem ledda målsättningar. Förbundets arbete styrs av visionen och syftet; att verka för samhällets färdighet att skydda människor, egendom och miljö från de farosituationer som uppstår i både normal- och undantagsförhållanden.
- Förbundets verksamhet fungerar alltid enligt räddningsväsendets värderingar, frivilligt men professionellt.
- För att förverkliga förbundets vision skapas strategier och dessa utvecklas gemensamt av förbundets medlemmar.
  Värdena och strategierna styr kontinuerligt vår verksamhet och vårt görande. Våra avtalsparter verkar också på samma sätt.
- Dialogen mellan människorna är professionell och verksamheten och dess ledning betjänas av en öppen kommunikation.
- Förbundet, de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden, de frivilliga brandkårsföreningarna och personalen skall ha en klar bild av sin roll i förbundet, vad som skall göras, varför det görs och hur det görs. De olika personernas och gruppernas arbetsroller är klart beskrivna och personerna har introducerats i sina roller.
- Personalens och medlemmarnas liksom avtalsparters kunnande utnyttjas på bästa sätt så att samtliga har möjlighet att delta i producerandet av tjänster och utvecklingen av verksamheten.
- Kunden får av förbundet och avtalsparter alltid rätt och god service oberoende av vart eller till vem hen tar kontakt. Behandlingen av ärendet styrs alltid till rätt plats och till rätt nivå.
- Förbundet och dess avtalsparter har gemensamma spelregler som det hålls fast i. Felaktiga verksamhetssätt korrigeras omedelbart.
- Som delaktig i förbundets verksamhet kan man lita på att personrelationerna inte utsätts för fara
- även om diskussionerna kan bli intensiva.
- Individer och grupper fungerar ansvarsfullt, utför givna uppgifter i gott samarbete och flyttar inte över dessa till andra. Gruppen utövar inte i något skede påtryckningar på enskilda medlemmar.
- I förbundets verksamhet tas människors olikhet, kunnande och kreativitet till vara. Samarbets- och diskussionsklimatet är tålmodigt och tolerant gentemot avvikande åsikter.
- Förbundet fortsätter det arbete och de traditioner som Finlands Svenska Brandvärnsförbund r.f. representerat, samt respekterar övriga organisationers historia och traditioner.
- Förbundets personal och medlemmar bär stolt sin uniform och har alltid klart för sig när hen representerar förbundet, det regionala räddnings- eller brandkårsförbundet, de frivilliga brandkårsföreningarna eller räddningsverket.
- Var och en påverkar med sitt beteende skapandet av en positiv bild av förbundet eller dess avtalskumpaner.

## 5.3 PÅVERKAN PÅ ORGANISATIONSKULTUREN

Att förändra en organisationskultur kräver en målmedveten insats, klara målsättningar och medveten

ledning. Grunden för en ny organisationskultur byggs genom att skapa en tydlig organisation och gemensamma spelregler, samt modeller för öppen kommunikation och dessutom en ledning och ett ledarskap som stöder utförandet av arbetet på alla nivåer.

I en organisation som fungerar med frivilliga krafter, är styrelser, ordföranden, kårchefer och enhetschefer i nyckelposition vid förändring bort från den gamla, dysfunktionella organisationskulturen. Förutsättningen för att få en förändring till stånd är att sluta göra så som det alltid gjorts. Den här guiden kan användas inom förbundet i all verksamhet som ett verktyg för att skapa de möjligheter och definierar de riktlinjer med vilka organisationskulturen kan utvecklas och förbättra. Då dessa riktlinjer klargörs i förbundet, styrelser, regionala räddnings- eller brandkårsförbund och frivilliga brandkårsföreningar måste organisationernas syfte, värderingar och vision alltid finnas klart inkluderade i riktlinjerna. Det förutsätter att varje nivå, styrelse och ansvarsperson tar den starka rollen som hör till honom som ledare och befrämjar och stärker ”rätt” tänkande och beteende, samt korrigerar ”fel” tänkande och beteende.

## 6. GEMENSAMMA SPELREGLER

Inom en organisation som FSBR med ett stort antal medlemmar är tydliga spelregler en förutsättning för bra samarbete och en harmonisk och produktiv miljö. Spelreglerna i förbundet definierar hur vi interagerar, samarbetar och kommunicerar. Tydligt fastställda spelregler kan också minska konflikter och missförstånd. Målsättningen med spelregler är att dessa spelregler skall formalisera vår organisationskultur. Men för att spelreglerna skall var effektiva, så krävs det ett gemensamt åtagande från alla medlemmar i förbundet, de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden och frivilliga brandkårsföreningarna.

Avgörande för spelreglernas betydelse och genomslag är ett genuint och ärligt ledarskap. Ledningen och det ledarskap som utövas ska skapa en positiv och engagerande atmosfär där allas bästa sidor får komma fram och där man tillsammans stöder varandra i arbetet mot gemensamma mål. Ett gott ledarskap är en grundförutsättning för framgång och en viktig del av förbundets immateriella kapital. Ansvaret för gott ledarskap ligger dock inte enbart hos ledningen. Varje medlem och varje person som deltar i förbundets verksamhet kan och ska bidra genom sitt inre ledarskap, bland annat genom att utveckla sitt eget beteende och sitt sätt att agera.

Förbundets spelregler, guider och anvisningar bör behandlas tillsammans med personalen, styrelsemedlemmarna, de regionala räddnings- och brandkårsförbunden samt de frivilliga brandkårsföreningarna. På så sätt förankras innehållet i verksamheten och blir ett fungerande stöd i det gemensamma arbetet.

Samtliga som verkar i förbundet bör känna till spelreglerna och anvisningarna, och det är skäl att inkludera dessa i utbildning och introduktion.

Förutsättningar för ett bra samarbete inom förbundet baserar sig på:

- **Gemensamma spelregler**; var och en tar sitt individuella ansvar att följa de gemensamma spelreglerna.
- **Pålitlig atmosfär;** vi är frivilligt men fungerar professionellt pålitligt i alla situationer och bär ansvar tillsammans och som individ.
- **Öppen dialog;** vi respekterar varandras åsikter och perspektiv genom att hålla förbunds- och personrelationer skilt så att våra konflikter är professionella och inte människor emellan.

- **Respekt och jämlikhet**; vi värderar varje individs åsikter och perspektiv, vilket skapar en trygg och öppen dialog.
- **Att bli hörd och vara närvarande**; vi är engagerade och medvetna och lyssnar på andras åsikter med respekt.
- **Konflikthantering**; vi identifierar och hanterar problem och meningsskiljaktigheter direkt och konstruktivt för att upprätthålla en god atmosfär
- **Utveckling av verksamheten i samarbete**; vi är mottagliga för konstruktiv utvärdering och som individ strävar vi till att förändra negativa beteenden och metoder.
- **Öppen kommunikation**; vi pratar med den ärendet berör och uppmuntrar medlemmarna att uttrycka sina åsikter utan rädsla.
- **Främjar rättvisa;** vi behandlar alla transparent som individer enligt samma regler och värderingar. Förbundets ledning motiverar och står bakom beslut, styrdokument och riktlinjer efterföljs.

Spelreglerna ska tydligt definiera vad som utgör osakligt bemötande och vad som inte gör det. Osakligt bemötande är beteenden som inte är allmänt accepterade och som kan skada eller hota en persons hälsa, ofta i form av trakasserier eller mobbning. Ett osakligt bemötande inom verksamheten strider mot god sed, arbetsförpliktelser och lagstiftning. Det handlar ofta om ett systematiskt och kontinuerligt nedvärderande eller undertryckande agerande som kan ta sig uttryck i både handlingar och försummelser.

Osakligt bemötande kan bland annat vara:

- mobbning,
- försummelse,
- förminskning, isolering eller utfrysning ur gemenskapen,
- diskriminering eller favorisering,
- smutskastning av en persons egenskaper, karaktärsdrag eller privatliv,
- överträdelser eller förödmjukande behandling av arbetsledningen,
- ensidig ändring av överenskomna villkor och ogrundade förändringar i uppgifternas kvalitet eller mängd,
- upprepat ogrundat påtalande av brister
- osakligt användande av ledningsmakt,
- utdelandet av förödmjukande order.

Trakasserier omfattar till exempel:

- upprepade hot och fysiskt våld,
- skrämsel,
- elaka och suggestiva meddelanden,
- förminskande och hånfullt tal,
- konstant ogrundad kritik och försvårande av arbete, och ifrågasättande av rykte eller status,
- isolering,
- sexuella trakasserier.

Arbetsgivaren, kårchefen eller enhetschefen skall genast ingripa i osakligt beteende eller trakasserier. Arbetsgivaren och samtliga medlemmar i förbundet skall följa med situationen inom verksamheten för att upptäcka eventuellt osakligt beteende och trakasserier. Detta sker bäst som en del av den normala ledningen. Det är arbetsgivarens skyldighet att utan fördröjning vidta åtgärder, då hen har fått vetskap om

ett osakligt beteende som riktas mot en arbetstagare eller medlem.

Osakligt bemötande omfattar inte åtgärder som faller inom arbetsgivarens ledningsbefogenheter, normalt beslutsfattande i arbetet eller saklig hantering av problem i arbetsgemenskapen. Det räknas inte heller som osakligt bemötande att hänvisa en person till företagshälsovården. Beslut och åtgärder som hör till ledningens rätt att leda verksamheten är alltså inte osakligt beteende, även om de ibland kan upplevas så. Förbundets och arbetsgivarens befogenheter på arbetsplatsen regleras av lagar, normer och god sed. Inom dessa ramar kan de besluta om uppgifternas innehåll, omfattning, arbetsmetoder och arbetssätt på arbetsplatsen.

Ett osakligt bemötande är till exempel inte:

- arbetsledning, tilldelning av arbetsuppgifter eller uppdrag,
- konflikter om beslut eller tolkningar i anslutning till verksamheten,
- uppgifter eller problem i anslutning till verksamheten som behandlas och diskuteras mellan de medlemmar som deltar i verksamheten,
- motiverade disciplinära åtgärder påbörjas,
- arbetsgivaren styr undersökningen gällande personens arbetsförmåga, efter att först ha diskuterat med den berörda om de svårigheter som framträder i utförande av arbetet.

# 7. UTVÄRDERING AV VERKSAMHET OCH RESULTAT

Det är vanligt att samma fel eller problem återkommer i förbundet, de regionala räddnings- och brandkårsförbunden samt de frivilliga brandkårsföreningarna. En vanlig orsak är att det vanligtvis är lättare att fortsätta som tidigare än att förändra beteenden. Om det dessutom saknas kontinuerlig utvärdering inom organisationen finns det inga tydliga belägg för vad som faktiskt sker. Utvärdering är ett verktyg som gör det möjligt att granska och analysera förbundets verksamhet, grunduppgiftens tydlighet, hur väl uppgifter och samarbete fungerar samt kvaliteten och effektiviteten i kundbetjäningen. Förbundet, dess ledning och alla medlemmar behöver därför regelbundet reflektera över vad som fungerar bra och vad som behöver göras annorlunda.

För att få kunskap om utveckling och förändring inom förbundet i organisationskulturen kan förbundet genomföra revisioner där det till exempel granskas:

- ledarstil och beteenden bland medlemmarna,
- kommunikationen inom förbundet,
- antal anmälda osakliga beteende eller trakasserier,
- verkställighetsgraden av styrelsens beslut.

Genom att granska en del i taget möjliggörs en mer grundlig analys, vilket ger underlag till bättre riktade strategiska mål. Det här fokuserade tillvägagångssättet kan ge större framgång i förbundets strävan att säkerställa att den eftersträvansvärda kulturen stämmer överens med förbundets verklighet.

# 8. MÖTEN OCH MÖTESPRAXIS SOM STYR FÖRBUNDETSVERKSAMHET

Möten är en del av förbundets ledningsverksamhet och samarbete. Inom förbundet arrangeras möten på tre olika nivåer, inom förbundet, inom den regionala räddnings- eller brandkårsförbunden och inom de

frivilliga brandkårsföreningarna. Dessa är samtliga registrerade föreningar med stadgar där det stipuleras hur mötena skall arrangeras. Förutom dessa officiella organ så kan det dessutom tillsättas arbetsutskott, arbetsgrupper, projekt eller kommittéer. Innan en arbetsgrupp bildas, eller något annat mötesforum arrangeras, är det skäl att noggrant överväga vad som är behovet av att en sådant bör bildas, eller undersöka om det är möjligt att sköta saken via redan befintliga strukturer. Om det trots allt besluts att tillsättas till exempel en arbetsgrupp, skall dess uppgift, tidtabell, begränsningar och mandat noggrant bestämmas.

För mötena är det ändamålsenligt att göra en möteskallelse med en föredragningslista över de ärenden som skall behandlas. Föredragningslistan ligger som grund för mötesprotokollet.

Noggrannare bestämmelser om mötespraxis finns i förbundet olika instruktioner.

# 9. FÖRBUNDSSTYRELSEN

## 9.1 FÖRBUNDSSTYRELSENS ROLL

Förbundsstyrelsen uppgifter är bestämda i förbundet stadgar § 13. Förbundsstyrelsen leder förbundets verksamhet i enlighet med dess stadgar och förbundsmötes beslut så att de verksamhetsmässiga och ekonomiska målen uppnås.

Förbundsstyrelsens roll är att leda, styra och kontrollera förbundet, säkerställa korrekt ekonomisk förvaltning och följa lagar och normer. Styrelsens roll är central för förbundets framgång och stabilitet. Förbundsstyrelsen skall kombinera den strategiska styrningen med ekonomisk kontroll och ledning av verksamheten. God kännedom om förändringar i förbundets verksamhetsmiljö kombinerat med visionär framförhållning som säkerställs med normativ och strategisk ledning garanterar möjligheten till en långsiktig positiv utveckling för förbundet.

Styrelsen är redovisningsskyldig till förbundsmötet.

## 9.2 ROLLEN SOM ORDFÖRANDE FÖR FÖRBUNDSSTYRELSEN

Rollen som ordförande för förbundsstyrelsen är inte enbart att fungera som ordförande för mötet. Styrelseordförande leder förbundsstyrelsens arbete och bär ett ansvar för att förbundet styrs korrekt enligt lag och förbundets stadgar. Styrelseordförande har det övergripande ansvaret för förbundsstyrelsens arbete och skall säkerställa att styrelsen fungerar effektivt och följer förbundets stadgar. Förbundsstyrelsens ordförande är också i nyckelställning i skapande av förbundsstyrelsens arbetsklimat. Vid fattande av beslut finns det inget rätt tillvägagångssätt, utan fattande av varje beslut har sin egen process med föredragning, diskussion och beslut. Ordförande, skall vid fattande av beslut, alltid sträva till sådana lösningar som så många som möjligt av förbundsstyrelsens medlemmar kan omfatta, och på så sätt förbinda sig till beslutet och arbeta i enlighet med det. Majoritetsbeslut till exempel, som fås till stånd genom att rösta, är nödvändigtvis inte en bra lösning, men kan vara nödvändiga i vissa situationer. Det viktiga är att ordförande och styrelsemedlemmarna i tillräckligt samförstånd förmår för varje beslutssituation välja det sätt som bästa överensstämmer med förbundets vision, syfte och värderingar.

## 9.3 FÖRBUNDSSTYRELSENS SAMMANSÄTTNING

Till styrelsen hör ordföranden och tio ordinarie medlemmar samt deras personliga suppleanter. Om förbundsmötet så anser, skall det till styrelsen ur varje regionalt räddnings- eller brandkårsförbund väljas

en ordinarie medlem samt en suppleant. Två medlemmar skall vara sakkunniga inom räddningsbranchen, en medlem sakkunnig inom damverksamheten samt en medlem sakkunnig inom ungdomsverksamheten.

Som stöd för förbundsstyrelsens arbete kan arrangeras seminarieliknande tillfällen, dit det kan kallas en mera omfattande sammansättning än ledningsgruppen.

## 9.4 ROLLEN SOM STYRELSEMEDLEM I FÖRBUNDSSTYRELSEN

Medlemmarna i förbundsstyrelsen representerar FSBR. Förbundsstyrelsens medlemmar skall bära det ansvar som uppgiften och rollen förutsätter. Deras verksamhet skall alltid vara representativt och i enlighet med förbundets vision, värden och syfte. Styrelsemedlemmarnas roll och ansvar är avgörande för förbundets framgång. Styrelseledamöterna spelar en central roll i att forma förbundets strategier, säkerställa efterlevnad av lagar och normer samt representera medlemmarnas intressen.

Förbundsstyrelsens medlemmar har var och en ett personligt ansvar att informera om de i förbundsstyrelsen fattade besluten till medlemmarna inom det regionala räddnings- eller brandkårsförbund som hen representerar. Till styrelsemedlemmarnas ansvar hör också att medverka i verkställandet av fattade beslut.

## 9.5 BEREDNING AV ÄRENDEN

Beredningen av ett ärende startar av någon information eller ärende som når förbundet. Organisationschefen, eller den person hen beslutar, tolkar vad ärendet betyder för förbundet, och bereder utgående från detta ärende för behandling i förbundsstyrelsen. Ärenden som tydligt hör till organisationschefens beslutanderätt förs inte till styrelsen, utan hanteras som normalt tjänstemannaarbete.

Styrelsen får inte fatta beslut på basen av bristfälliga uppgifter. Av den här anledningen bör alla ärenden som behandlas vara noggrant beredda i tillräcklig tid före mötet. Kallelse till styrelsemöte skall göras minst sju (7) dagar innan mötet. Kallelsen skall innehålla föredragningslista och nödvändig information om ärendena. Ur beredningen bör framgå:

1. ärendets bakgrund, beskrivning av fakta,
2. beredningens överväganden,
3. beredningens förslag till beslut, samt
4. bifogade bilagor.

Förutom de normala styrelsemötena kan som stöd för beredningen till exempel seminarier användas som ett stödverktyg.

Noggrannare bestämmelser om mötespraxis och föredragning finns i förbundets olika instruktioner.

## 9.6 FÖRBUNDSSTYRELSENS SÄTT ATT ARBETA OCH FATTA BESLUT

Styrelsen sammanträder på kallelse av ordföranden eller vid förfall för denne på kallelse av viceordföranden. Styrelsen skall sammankallas då minst tre styrelsemedlemmar skriftligen anhåller om detta.

Protokoll förs över de ärenden som behandlas på förbundsstyrelsens möten. Protokollen från förbundets organ är inte offentliga handlingar.

Styrelsen har ansvar för förbundets strategi, riskhantering och långsiktiga utveckling. Av den anledningen bör styrelsens arbete och beslutsfattande i stor utsträckning ligga på normativ och strategisk nivå. En bra dynamik i styrelsearbetet kräver öppen kommunikation och förtroende mellan styrelsens medlemmar. En viktig del i styrelsens arbete är beslutsuppföljning. Ett vanligt sätt att sköta uppföljningen av gjorda beslut är att föregående mötes protokoll läggs på föredragningslista som en separat paragraf. Ärendet behandlas i normal ordning så att ordföranden går igenom de paragrafer som finns i föregående mötesprotokoll och stämmer av hur de framskridit. Detta för att undvika att det fattas beslut som inte verkställs inte verkställs på grund av förändringsmotstånd eller oklarheter med verkställighetsansvar.

## 9.7 ATT FÖRBINDA SIG OCH TA ANSVAR FÖR BESLUT

Med att förbinda sig och ta ansvar för beslut avses, att förbundsstyrelsens medlemmar fungerar på ett överenskommet sätt och i enlighet med fattade beslut. Det räcker inte med enbart ett muntligt löfte. Oberoende av vilka beslut som fattas, är det skäl att skilt klargöra vem som ansvarar för dess förverkligande och på vilket sätt. Detta gäller speciellt beslut som skall verkställas av part som är ytterom förbundsstyrelsen, tex ett regionalt räddnings- eller brandkårsförbund.

Styrelseledamöters juridiska ansvar framgår bl.a. ur föreningslagens 35 § som stipulerar att styrelsen ska omsorgsfullt sköta föreningens angelägenheter i enlighet med lag samt föreningens stadgar och beslut. Styrelsen ska se till att bokföringen är lagenlig och att medelsförvaltningen är ordnad på ett tillförlitligt sätt. Styrelsen företräder föreningen.

Det finns flera lagstadgade skyldigheter för styrelseledamöter, bland annat personligt ansvar för förbundets ekonomi. Om förbundet får ekonomiska problem är styrelsemedlemmarna skyldiga att ersätta skada som de i sitt uppdrag har orsakat föreningen uppsåtligen eller av vållande. Ersättningsskyldigheten gäller också skada som har vållats en föreningsmedlem eller någon annan genom överträdelse av denna lag eller föreningens stadgar.

Styrelsemedlemmarnas binds också av omsorgsplikt mot förbundet. Omsorgsplikt innebär att alla beslut ska fattas med förbundets bästa i åtanke och att de är skyldiga att agera omsorgsfullt och lojalt mot förbundet. Dessa plikter inkluderar att främja förbundets intresse och att undvika intressekonflikter. Det är avgörande att styrelseledamöter förstår sin roll och skyldigheter för att säkerställa förbundets stabilitet och tillväxt.

Lojalitetsplikt mot förbundet betyder att styrelsemedlemmar inte får agera i eget intresse på sätt som skadar förbundet. Styrelseledamöterna har en skyldighet att undvika intressekonflikter och att agera lojalt för att tillvarata förbundets intressen. Lojalitetsplikten inkluderar också skyldigheten att inte utnyttja information om förbundets verksamhet inom andra verksamhetsområden.

Lojalitetsplikten inkluderar också lojalitet mot fattade beslut. Under behandlingen av ärenden i förbundsstyrelsen förkommer det delade åsikter om lösningar på ärendet som behandlas. Under behandlingen är det naturligt att det debatteras för och emot. Men efter fattat beslut gäller lojalitet för det beslut som fattats, oberoende vilken åsikt som styrelsemedlemmen haft under behandlingen. Enda sättet att avsäga sig ansvar för beslutet är att meddela avvikande åsikt till protokollet.

Omsorgsplikten och lojalitetsplikten är viktiga instrument när det gäller att mäta styrelsens förmåga och mognad.

## 9.8 KOMMUNIKATION

Kommunikation är en del av ledning och ledarskap. Kommunikation innebär alltid ett samspel mellan människor och organisationer. Kommunikation är en växelverkan mellan att tala och lyssna. Kommunikation är den bild eller föreställning som människorna i organisationen ger till omgivningen, tex. genom sättet att bära och uppträda i uniform eller släckningskläder.

Förbundet bör i sin kommunikation eftersträva entydighet och samstämmighet i kommunikationen utåt från förbundet. Speciellt viktigt är att förbundsstyrelsen och förbundsstyrelsens medlemmar kommunicerar som ett team med gemensamt ansvar mot alla såväl interna som externa parter.

Gemensamt ansvar framträder i praktiken till exempel på följande sätt i förbundets arbete, att:

- helheter godkänns och förstås,
- de regionala räddnings- eller- brandkårsförbunden och de frivilliga brandkårsföreningarna beaktar förbundets vision och strategier i sin verksamhet,
- förbundsstyrelsen uppträder utåt enhetligt och förmedlar en bild av gott samarbete,
- effektivitet förutsätter lojalitet av varje styrelsemedlem gentemot förbundet,
- avvikande åsikter ges inte offentlighet ytterom förbundsstyrelsen,
- samtliga styrelsemedlemmar förbinder sig att följa gjorda beslut med gemensamt ansvar,
- varje styrelsemedlem har skäl att klargöra för sig själv, vad det i praktiken betyder att bära ansvar, eller vilka konsekvenser man kan vänta sig, såväl vid framgångar som vid misslyckande,
- framgång i beslutsfattande beror mycket på inställningarna, de ömsesidiga människorelationerna samt viljan att jobba och få till stånd goda resultat,
- förbundsstyrelsens ansvar är konkret individuellt ansvar, och en vuxet och moget fungerande förbundsstyrelse känner också helhetsansvar och gemensamt ansvar i stil med musketörerna ”en för alla och alla för en”. En ledningsgrupp som har den här andan förmår tidvis också bedöma sina processer i beslutsfattandet och vid behov utveckla dessa. Att lyssna till andra och förstå dem upplevs som en del av gemensamt ansvar.

## 9.9 ÖVRIGA ORGAN

Förbundets verksamhet på fältet sker via de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden som är sex till antalet. Förbundets verksamhet omfattar också ungdoms- och stödverksamhet, samt ett av styrelsen tillsatt arbetsutskott.

Dessa organ tillämpar samma principer vid sina möten som förbundsstyrelsen använder. Protokollen från de här organens möten fördelas till förbundsstyrelsen enligt närmare anvisning.

# 10. PLANERING

Verksamheten i förbundet sker utgående från de strategier som identifierats för att nå den fastställda visionen. Planeringen leds av förbundsstyrelsen som fastställer förbundets strategidokument. I arbetet med strategidokumentet bör en tillräckligt bred delaktighet förverkligas tillsammans med de regionala räddnings- eller brandkårsförbunden.

# 11. SAMARBETE

Förbundets situation som enspråkigt svensk aktör inom räddningsväsendet i Finland bygger på ett omfattande och genuint samarbete med både tvåspråkiga och enspråkigt finska samarbetsparter. En viktig del av samarbetet bygger på att förbundet har representation i olika samarbetsorgan. Samarbetet skall basera sig på förbunden vision, där förbundets representanter är uppskattade, öppet kommunicerande, respekterade och eftertraktade samarbetspartner. Tyngdpunkten i förbundets samarbete bör ligga i strävan att bygga broar och skapa nya kontakter i stället för att bränna broar.

För att definiera betydelsen av samarbete bör förbundets kritiska samarbetsparter identifieras enligt hur viktiga de är för förbundets tillvaro:

1) Livsviktiga, samarbetsparter som FSBR är beroende av för att överleva?
2) Beroende, samarbetsparter vilka är nödvändiga för FSBR:s verksamhet?
3) Nyttiga, samarbetsparter som kan vara bra för FSBR att ha?

Det externa, såväl som det interna samarbetet bör bygga på omsorgsplikt och lojalitetsplikt för det egna förbundet samt på respekt och aktning för samarbetsparten.

# 12. LEDNING OCH LEDARSKAP

## 12.1 LEDNING

Ledning bestäms av aktiviteter, med vars hjälp chefen/förmannen får till stånd förändringar i gruppen eller arbetsgemenskapens medlemmar så, att de arbetar för att uppnå de gemensamma målen. I praktiken framhävs i ledning strävan att påverka människor så att de uppställda målen uppnås.

Ledarskap är en social process, som chefen/förmannen genom att reglera, påverkar gruppen eller arbetsgemenskapens medlemmar så att de som skall ledas följer ledaren och ger hens verksamhet legitimitet, varvid organisationen överlever och har framgångar.

Ledning och ledarskap är aktiviteter som är likadana i alla organisationer, oberoende av storlek eller bransch. Ledning och ledarskap är också likadant oberoende av om personalen eller medlemmarna är i anställningsförhållande till en arbetsgivare eller verkar i frivillig förening. I en organisation med anställd personal är det visserligen lättare att ge order och utöva chefskap för att styra verksamheten än i en frivillig organisation. Men styrningen av verksamheten i en frivillig organisation sker till största del genom ledarskap, vilket ställer större krav på ledarskapsförmåga hos dem som utövar ledning och styrning i en frivillig organisation.

I alla organisationer, också i de frivilliga organisationerna finns det generellt tre ledningsnivåer:

- **Normativ och strategisk ledningsnivå**, där det är fråga om tolkning av organisationens roll och beslut i anslutning till detta, fördelning av resurser, prioritering av verksamhet och analys av verksamhetsmiljö. Grunden till tolkning av den normativa ledningen finns i vederbörande normer, samhällets och förbundets interna värderingar, samt förbundets syfte, grunduppgifter och värden. Strategisk ledning är organisationens mål på lång sikt och definition av målsättningar, val av verksamhetssätt och fördelning av resurser för att uppnå målen.
- **Organisatorisk ledningsnivå** är ledning av ett specifikt område eller uppgift, till exempel alarmavdelningen eller ungdomsavdelningen i en brandkår, en process eller ett projekt, inom de tilldelade ramarna.
- **Individ eller enhets ledningsnivå** är ledning av en enskild individ eller enskild enhet, till exempel

en räddningsenhet i utförandet av brandkårens grunduppgifter.

Det finns en mångfald spelregler som reglerar utförandet av olika uppgifter. Det finns officiella regler på EU nivå samt nationella såsom till exempel lagen om arbetsavtal, lagen om arbetstid och lagen om skydd i arbetet. På det lokala planet finns det till exempel kommunala regler. Dessutom finns det ett flertal inofficiella spelregler, som reglerar hur man i allmänhet skall uppföra och bemöta de övriga personerna i gruppen. Detta förutsätter av samtliga social förmåga och kunnighet. Den vardagligaste utmaningen för varje grupp är hur man skall få varje medlem i gruppen att följa de gemensamt avtalade spelreglerna. Den enskilda personens egna behov och förmåner kör lätt förbi gruppen, och trots de gemensamma besluten börjar många tänka att spelreglerna egentligen inte berör dem. Då detta framkommer i gruppen, är varje medlem i gruppen skyldig att ta upp till diskussion hur verksamhetsmodellerna och spelreglerna borde tolkas.

Övervakningen av spelreglerna kan naturligtvis inte enbart vila på ledningens axlar. I dagens samhälle, där det framhävs frihet och ansvar, hör detta till samtligas uppgifter. Om inte förseelserna påtalas, leder det slutligen till att spelreglerna bryts ner, och var och en motiverar sina egna förseelser med de-övrigas orättvisa beteende. Detta leder till anklagelser av de andra, gräl och käbbel. Slutresultatet kan vara en sådan verksamhetskultur, att oberoende av vad som avtalas, så vet alla att man inte behöver förbinda sig till detta. Detta fenomen benämns ofta som ett ledarskap som ser mellan fingrarna.

## 12.2 CHEFSKAP

Chefskap utövas av en person, en chef som leder en grupp eller en verksamhet. Chefen företräder arbetsgivaren i det dagliga arbetet och gentemot arbetstagarna. Men chefen är själv arbetstagare gentemot sin högre chef. Chefen ser till att det löpande arbetet sköts. Chefens viktigaste uppgift är att leda och fördela arbetet så att medarbetarna kan utföra de uppgifter som krävs för att verksamheten ska kunna nå sina mål. Chefskap är en formell roll som tilldelas av arbetsgivaren. Inom brandkåren så är exempelvis brandkårens kårchef formellt chef för brandkår med stöd av det beslut som brandkåren gjort när hen utsetts till kårchef. Samma regel gäller enhetscheferna och andra personer med motsvarande mandat inom brandkåren. I samband med utnämning till kårchef eller andra chefer i brandkår, tilldelas dessa också vanligtvis befogenheter och resurser. Utnämningen i sig betyder inte automatiskt att de blir ledare då ledarskapet måste förtjänas.

## 12.3 LEDARSKAP

Ledarskap är ur ett organisatoriskt synsätt ett speciellt beteende som används i avsikt att påverka andras tänkande, inställning och uppförande. Ledarskap kan beskrivas som en social process där en person engagerar andra i att genomföra en gemensam uppgift. Ledarskap är att genom eget beteende, genom att föregå med gott exempel gå före, ”röja väg” och visa i vilken riktning gruppen skall gå. Om medlemmarna i gruppen accepterat hen som ledare så följer dom efter. Ledarskap tilldelas inte, utan ledarskap är något som måste förtjänas. Att vara ledare är ingen titel, utan en roll som förvärvas genom att förtjäna den genom förtroende och engagemang.

Egenskaper hos bra ledare kännetecknas av förmågan att:

- inspirera andra och skapa engagemang,
- bygga förtroende genom att visa förtroende och omtanke,
- delegera ansvar och uppgifter,

- mod och självförtroende att våga fatta beslut och att stå för dem,
- tydlighet med vilka regler som gäller och prestera samma själv som hen kräver av medlemmarna.

## 12.4 INRE LEDARSKAP

Erfarenheter visar, att om du inte kan leda dig själv, har du inte den rätta attityden att leda andra. Inre ledarskap avser förmågan att leda sig själv. Grunden i inre ledarskap bygger på att skilja på rätt och fel, och att förstå betydelsen att som ledare föregå med gott exempel när det gäller att följa överenskomna spelregler och normer. Inre ledarskap är den inre kompass som guidar och leder hen genom att förstå sina egna värderingar, känslor och beteenden. Ju bättre självkännedom personen har, desto bättre möjligheter finns det att navigera rätt i komplexa situationer och fatta beslut som är i linje med egna och förbundets värderingar. Inre ledarskap existerar inte enbart ”på jobbet”. Största delen av vårt inre ledarskap använder vi i vardagen tillsammans med familj och vänner.

I arbetet med utvecklandet av förbundets verksamhet är det inre ledarskapet hos förbundets styrelse och dess medlemmar avgörande för slutresultatet. De förslag, tankar och beslut om utveckling och förändring som presenteras, kommer inte att förverkligas utan att tillräckligt många medlemmars inre ledarskap och kompass pekar i riktningen, att detta känns meningsfullt. Den vision, de värderingar och det syfte FSBR har är de grundläggande attityder och värderingar, som kännes rätt och stämmer med egna värdering, det här vill jag, det här känns rätt. När det inre ledarskapet och kompassen får styra utvecklings- och förändringsarbetet, då händer det nåt, då växer förbundet inifrån och ut.

## 12.5 YTTRE LEDARSKAP

Yttre ledarskap avser förmågan att inspirera och engagera andra att nå resultat och lösa uppgifter genom att föregå med gott föredöme. Ledarskap sker alltid i en riktning mot fastställda mål och vision. Ett bra ledarskap kännetecknas av att vara förebild, förmedla en positiv framtidsvision och -tro, stimulera till nya idéer och att visa omtanke.

Ledarskapet är en konst eller förmåga som du har eller inte har. Det är möjligt att utveckla det personliga ledarskapet genom att hitta sin egen ledarstil. Det finns ett flertal ledarstilar varav den som ligger närmaste brandkårsverksamheten är den coachande eller tränande ledarstilen. En coachande ledare (t.ex. enhetschefen) förmår identifiera och känner medlemmars (räddningsenhetens medlemmar) styrkor och svagheter och träna dem till att bli bättre.

Coachande ledarskap är framgångsrikt när ledaren är kreativ, samarbetsvillig och kan ge konkret feedback. Det är också viktigt att coachen vet när det är dags att ta ett steg tillbaka och ge medarbetarna mer självständighet. Riskerna med dålig coachning är att den kan upplevas som detaljstyrande.

## 12.6 KOLLEKTIVT LEDARSKAP

Kollektivet ledarskap påminner om det ledarskap som förbundet, de lokala – räddnings- eller brandkårsförbunden och frivilliga brandkårsföreningarna utövar. Kollektivt ledarskap innebär enkelt uttryckt att organisationen styrs av medlemmarna i organisationen. Samtliga medlemmar får sin röst hörd. I de organisationer som tillämpar kollektivt ledarskap är det vanligt att olika medlemmar i organisationen har hand om olika områden inom organisationen, t.ex. alarmavdelningen eller ungdomsverksamheten. De är mer involverade i dessa områden, och är huvudsakligen de som fattar besluten inom detta område. Kollektivt ledarskap innefattar också både inre och yttre ledarskap, vilket i

det här fallet innebär kollektivets förmåga att leda sig själv, men också att leda andra ytterom kollektivet. Inom frivilliga brandkårsverksamheten syns det kollektiva ledarskapet speciellt t.ex. i sammanhållningen mot ”yttre fiender”. När de frivilliga brandkårsföreningarna upplever ett yttre hot, sluter sig leden och det kollektiva ledarskapet förstärks. Svagheten, eller utmaningen med kollektivt ledarskap växer fram i takt med att organisationer växer och antalet personer som utöver ”makt” i organisationen växer. Detta leder ofta till någon form av uppspjälkning i olika avdelningar eller områden.

# 13 AVSLUTNING

Vår organisationskultur formas av hur vi möter varandra och tar oss an vårt gemensamma uppdrag. Det är i vardagen vi ger våra värderingar innehåll – genom att lyssna, visa respekt, ta ansvar och tillsammans genomföra de beslut vi fattar. En öppen diskussion, där olika åsikter får komma fram, stärker både våra beslut och vår gemenskap. Vi har alla ett ansvar för att skapa en arbetsmiljö där var och en känner sig trygg, uppskattad och delaktig. På så sätt omsätter vi detta dokuments ambitioner i handling.

Guiden för FSBR:s organisationskultur har utarbetats som en del av projektet Strategi 2026. Projektet har letts av förbundets arbetsutskott, som fungerat som styrgrupp för projektet. Arbetsutskottet består av följande personer:

| | |
|---|---|
| Ordförande: | Johan Ehn |
| Protokollförare: | Camilla Rantanen |
| Medlemmar: | Hans-Peter Lindgren |
| | Sabina Holopainen |
| | Clas Tallberg |
| Projektgrupp: | Stig Granström, projektledare |
| | Mikael Kopra, organisationschef |
| | Jari Suvanto, organisationshandledare |

Förbundsstyrelsen godkände Guide för FSBR:s organisationskultur den 15 september 2026.