

A decorative graphic on the left side of the page consists of a large blue triangle pointing right, followed by a grid of smaller triangles. One triangle in the grid is green, and another is blue, matching the colors in the AZETS logo.

Uppföljande granskning

Rapport

Medelpads Räddningstjänstförbund

2025-11-26

Antal sidor 14

1 INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	4
3	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
3.1	<i>Avgränsning</i>	4
4	Revisionskriterier	4
5	Metod	5
6	Resultat av granskningen	6
6.1	<i>granskning av arbetsmiljöarbetet</i>	6
6.1.1	Bedömning	7
6.2	<i>granskning av jämställdhet och likabehandling</i>	7
6.2.1	Rekommendation 1	7
6.2.2	Rekommendation 2	8
6.2.3	Uppföljning av vidtagna åtgärder	9
6.2.4	Bedömning	9
6.3	<i>Granskning av kompetensförsörjning</i>	10
6.3.1	Rekommendation 1	10
6.3.2	Rekommendation 2	11
6.3.3	Rekommendation 3 och 4	12
6.3.4	Uppföljning av vidtagna åtgärder	13
6.3.5	Bedömning	13
	Samlad bedömning och rekommendationer	14

1 SAMMANFATTNING

Azets Revision & Rådgivning har av Medelpads Räddningstjänstförbunds revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av ett antal granskningar som genomförts under åren 2020 – 2022.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om de rekommendationer som lämnats i tidigare granskningar har omhändertagits.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att de rekommendationer som lämnats i tidigare granskning endast delvis har omhändertagits.

Vi anser dock att det arbete som genomförs inom de områden som omfattas av tidigare granskningar till stor del är tillfredsställande.

Bakgrunden till vår samlade bedömning är att granskningen visat att vissa åtgärder har vidtagits utifrån tidigare rekommendationer och i enlighet med direktionens svar på tidigare granskningar. Dock har inte åtgärder vidtagits enligt samtliga rekommendationer till följd av att förbundet bedömer att det inte finns ett behov av det. Vi ser att visst arbete genomförs kopplat till både jämställdhet och likabehandling samt kompetensförsörjning men vi bedömer att det fortsatt finns utrymme att utveckla detta.

Granskningen har även visat att viss uppföljning av åtgärder, och att de efterlevs, genomförs men vi bedömer att detta kan utvecklas ytterligare både vad gäller arbete med jämställdhet och likabehandling samt kompetensförsörjning.

I det följande redovisas våra samlade bedömningar av respektive revisionsfråga.

<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> Nej Endast delvis I allt väsentligt Ja </div> 	
Revisionsfråga	Bedömning
Har åtgärder vidtagits i enlighet med de bedömningar och rekommendationer som lämnades i tidigare granskning?	Endast delvis
Har direktionen följt upp att vidtagna åtgärder efterlevs och fått avsedd effekt?	Endast delvis

För närmare beskrivning av bakgrunden till våra bedömningar hänvisar vi till respektive avsnitt i revisionsrapporten.

Utifrån våra iakttagelser och bedömningar rekommenderar vi direktionen att:

- Upprätta styrdokument för rutiner och arbetssätt för kompetensförsörjning.
- Dokumentera kartläggningen av kompetensförsörjningsbehovet.
- På ett strukturerat sätt följa upp de insatser som genomförs kopplat till jämställdhet och likabehandling samt kompetensförsörjning samt säkerställa att uppföljningen dokumenteras.

2 BAKGRUND

Azets Revision & Rådgivning har av Medelpads Räddningstjänstförbunds (MRF) revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av ett antal granskningar som genomförts under åren 2020 - 2022. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2025.

Revisorerna bedömer att det finns en risk att åtgärder inte har genomförts fullt ut i enlighet med de svar som revisionen erhållit. Det finns också en risk för att vidtagna åtgärder inte fått avsedd effekt. Det är väsentligt att fattade beslut genomförs samt att det finns rutiner för att säkra att så sker.

Mot bakgrund av detta har revisorerna i sin riskanalys gjort bedömningen att det är angeläget att genomföra en uppföljning av de bedömningar och rekommendationer som lämnades i tidigare genomförda granskningar och de åtgärder som vidtagits med anledning av dessa.

3 SYFTE, REVISIONSFRÅGOR OCH AVGRÄNSNING

Syftet med granskningen har varit att bedöma om de rekommendationer som lämnats i tidigare granskningar har omhändertagits.

Granskningen har omfattat följande revisionsfrågor:

- Har åtgärder vidtagits i enlighet med de bedömningar och rekommendationer som lämnades i tidigare granskningar?
- Har direktionen följt upp att vidtagna åtgärder efterlevs och fått avsedd effekt?

3.1 AVGRÄNSNING

Granskningen har omfattat uppföljning av följande revisionsrapporter:

- Granskning av arbetsmiljöarbetet (2020)
- Granskning av jämställdhet och likabehandling (2021)
- Granskning av kompetensförsörjning (2022)

4 REVISIONSKRITERIER

I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk, policys och beslut.

5 METOD

Granskningen har genomförts genom:

- Granskning av svar på tidigare granskningar och vidtagna åtgärder
- Dokumentstudier av delegationsordning för förbundsdirektionen vid Medelpads Räddningstjänstförbund och likabehandlingsplan 2024 – 2027
- Uppföljande skriftliga frågor
- Intervju med HR-chef.

De bedömningar som avlämnas i granskningen har utgått ifrån följande bedömningsnivåer.



Rapporten är faktakontrollerad av HR-chef.

6 RESULTAT AV GRANSKNINGEN

6.1 GRANSKNING AV ARBETSMILJÖARBETET

Den samlade bedömningen i den tidigare revisionsrapporten var att förbundet bedriver ett tillfredsställande systematiskt arbetsmiljöarbete. Det konstaterades att det finns en hög ambitionsnivå från både ägare och ledning vad gäller systematiskt arbetsmiljöarbete. Av granskningen framkom att det finns strategiska och långsiktiga arbetssätt som har implementerats och kopplats till genomförande av åtgärder och aktiviteter som i sin tur i allt väsentligt löper enligt plan. Det framkom även att det finns goda förutsättningar för att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet ytterligare utifrån planerade åtgärder.

Utifrån resultatet av granskningen, och ovanstående bedömning, såg revisionen inga skäl till att lämna särskilda rekommendationer.

Nedan redovisas aktuellt läge samt vad som har genomförts inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet sedan revisionsrapporten genomfördes.

Aktuellt läge

I intervju framkom att delegationsordningen har uppdaterats vad gäller chefers arbetsmiljöansvar i syfte att tydliggöra ansvaret. Av delegationsordningen¹ för förbundsdirektionen framgår vem som ansvarar för arbetsmiljöarbete för olika roller.

Enligt intervjuade har det funnits svårigheter med att utbilda nya chefer. Förbundet använder sig av Sundsvalls kommuns utbildning i arbetsmiljö men det uppgås att denna sällan hålls och att förbundet behöver konkurrera med nya chefer i Sundsvalls kommun för att få platser. Vid ett utbildningstillfälle fick dock förbundet några reserverade platser.

Hela utbildningspaketet uppges dock ha stannat av något sedan pandemin. Det uppges vara fyra av 20 medarbetare i förbundets chefsförsörjningsprogram som saknar grundläggande arbetsmiljöutbildning. Dessa uppges dock inte ha ett formellt chefsansvar då de går in som chef när ordinarie gruppchef är frånvarande.

Vidare framkom i intervju att vid incidenter så rapporteras det i förbundets tillbudssystem och detta rapporteras sedan på facklig samverkan. Om händelsen bedöms vara viktig att arbeta med i hela organisationen så utreds ärendet och samtliga medarbetare informeras. I övrigt så följs respektive ärende upp enskilt.

Enligt intervjuad fungerar arbetet med skyddsombud och samarbetet kring arbetsmiljö bra.

Av direktionens protokoll från år 2022 till 2025 kan vi se att information om arbetsmiljöfrågor utgör en stående punkt på direktionens sammanträden.

¹ 2024-12-06 § 84

6.1.1 Bedömning

Det fanns inga rekommendationer kopplat till denna granskning. Vi konstaterar dock att det inte har skett några väsentliga förändringar sedan förra granskningen.

6.2 GRANSKNING AV JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING

Den samlade bedömningen i den tidigare revisionsrapporten var att räddningstjänstförbundets strategiska och operativa system och arbetssätt säkerställer att jämställdhet och likabehandling utifrån kön tillgodoses. Granskningen visade bland annat att förbundet har rutiner, riktlinjer och policys för att främja jämställdhet och likabehandling. Dock framkom att dessa bör kompletteras med en jämställdhets- och likabehandlingspolicy fastställd av direktionen.

Vidare visade granskningen att medarbetares upplevelse av jämställdheten har följts upp i en enkät och i samband med arbetsplatsträffar (APT). Dock framkom att resultatet av enkäten inte har delats upp efter kön. Detta då det skulle vara svårt att garantera anonymitet för de kvinnliga medarbetarna.

Nedan beskrivs revisionens rekommendationer i den tidigare revisionsrapporten, direktionens svar på revisionsrapporten² samt beskrivning av aktuellt läge.

6.2.1 Rekommendation 1

Vi rekommenderar direktionen att fastställa en jämställdhets- och likabehandlingspolicy.

Direktionens svar

En jämställdhets- och likabehandlingspolicy kommer att tas fram under våren 2022 för beslut i direktionen.

Aktuellt läge

En jämställdhets- och likabehandlingspolicy har inte tagits fram. Enligt uppgift beror detta på att den likabehandlingsplan som redan fanns bedöms täcka in verksamhetens behov. Denna har däremot reviderats under år 2024.

Av likabehandlingsplan 2024 – 2027³ framgår att syftet med arbetet med likabehandling, jämställdhet och mångfald är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetet handlar även om att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att undersöka om det i verksamheten finns risker för diskriminering, represalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter.

² 2022-02-18 § 7

³ 2024-02-09 § 5

Orsaker till identifierade risker och hinder ska analyseras och förebyggande och främjande åtgärder ska vidtas. Likabehandlingsarbetet ska följas upp och utvärderas.

Likabehandlingsplanen beskriver även vilket ansvar direktionen respektive förvaltningen har i arbetet.

Vidare framgår fem mål av likabehandlingsplanen:

- MRF:s personal ska bidra till att det främjande och förebyggande arbetet sker löpande gällande likabehandling, samt motverkande av diskriminering med koppling till de sju diskrimineringsgrunderna.
- Likabehandlingsarbetet ska vara en naturlig del av arbetssättet Vår viktiga vardag (VUV)
- Alla anställda ska få en grundligare förståelse för hur psykisk hälsa påverkar, både på individnivå och på hela arbetsklimatet inom MRF.
- MRF behöver medarbetare med annan etnisk bakgrund för att bättre spegla befolkningens sammansättning. Personer ska, oavsett sexuell läggning, känna sig välkomna inom MRF.
- Andelen kvinnliga brandmän ska under perioden 2024 – 2027 öka med minst 50 procent från nuvarande nivå på heltid såväl deltid.

I intervju framkom att utmaningarna med att rekrytera kvinnor och utrikesfödda kvarstår.

Enligt uppgift ser MSB (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap) över SMO (utbildning i Skydd mot olyckor), exempelvis gällande om utbildningen ska kortas ner. Enligt en rapport från MSB uppges det vara många kvinnor som antas på utbildningen men som sedan inte vill arbeta inom räddningstjänsten generellt på grund av bemötande under praktik. Även om detta inte har varit ett problem på MRF så uppges det generellt vara viktigt att arbeta med exempelvis bemötande inom räddningstjänsten.

6.2.2 Rekommendation 2

Vi rekommenderar direktionen att säkerställa att det finns forum genom vilka det finns möjlighet att lämna uppgifter kring upplevelser om bristande jämställdhet.

Direktionens svar

En informationsinsats kommer att genomföras för att öka kunskapen om hur en medarbetare gör för att rapportera en kränkning. Ett inledande nätverksmöte för kvinnliga medarbetare vid MRF är planerat i tiden. Frågan om hur kränkningar ska rapporteras och hanteras kommer bland annat att behandlas i detta nätverk.

Aktuellt läge

Enligt uppgift är en utbildningsinsats genomförd och rutin och systemstöd finns för att anmäla kränkningar, repressalier och visselblåsning.

I systemet där anmälningar rapporteras uppges det finnas en tydlig process för hur det ska hanteras. Systemet och allt som finns på intranätet gällande arbetsmiljö är enligt uppgift en del av introduktionen för nya medarbetare.

Allt som rapporteras i systemet går till HR-chef som sedan tar kontakt med personen som gjort anmälan och tillsammans bedöms hur ärendet ska hanteras. Bedöms händelsen vara allvarlig nog ska kommunhälsan kopplas in men det uppges inte ha funnits några ärenden där detta har behövts.

I intervju framkom att det nu finns ett nätverk för kvinnor inom förbundet. Ibland bjuds även kvinnor som arbetar i närliggande räddningstjänster också in för att delta. Nätverket har landat i att det inte räcker att kvinnor arbetar med frågan och därför finns ett antal manliga medarbetare i förbundet som också är aktiva i detta.

6.2.3 Uppföljning av vidtagna åtgärder

Av svaret på den tidigare revisionsrapporten framgår att i samband med att direktionen beslutar om jämställdhets- och likabehandlingspolicy ska direktionen informeras om det fortsatta arbetet med att skapa forum för möjlighet att lämna uppgifter kring upplevelser om bristande jämställdhet.

Enligt likabehandlingsplanen ska den revideras årligen. Av direktionens protokoll från åren 2022 till 2025⁴ kan vi se att likabehandlingsplanen har reviderats årligen.

Information om arbetsmiljöfrågor, som utgör en stående punkt på direktionens sammanträden, omfattar ibland arbete med jämställdhetsforum, exempelvis deltagande i olika jämställdhetsnätverk. Enligt uppgift har detta även omfattat exempelvis ombyggnationer och ändringar i uniform och utrustning utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

6.2.4 Bedömning

Vår bedömning är att åtgärder i **allt väsentligt** har vidtagits i enlighet med de bedömningar och rekommendationer som lämnades i den tidigare granskningen.

Vi noterar att en jämställdhets- och likabehandlingspolicy inte har tagits fram då förbundet bedömer att likabehandlingsplanen täcker in området. Vi delar direktionens bedömning att likabehandlingsplanen tillräckligt beskriver bland annat syfte och ansvar för arbetet. Vi vill dock betona vikten av att aktivt arbeta utifrån likabehandlingsplanen för att nå de mål som framgår av den.

Vidare noterar vi att det uppges finnas en tydlig process för hur upplevelser av bristande jämställdhet, såsom kränkningar, kan rapporteras och hur det sedan ska hanteras. Vi ser även att det finns ett nätverk för kvinnor inom förbundet där exempelvis frågor avseende jämställdhet kan lyftas.

Vår bedömning är att direktionen **endast delvis** har följt upp att vidtagna åtgärder efterlevs och fått avsedd effekt.

⁴ 2024-02-09 § 5, 2023-02-17 § 4, 2024-02-09 § 5 och 2025-02-07 § 6

Vi noterar att likabehandlingsplanen ses över och revideras årligen. Däremot ser vi inte att arbete med jämställdhet följs upp regelbundet förutom att det vid vissa tillfällen har omfattats av information om arbetsmiljöarbete. Vi ser gärna att direktionen på ett mer strukturerat sätt följer upp jämställdhetsarbetet, exempelvis det som sker inom ramen för nätverket för kvinnor i förbundet, samt att detta dokumenteras på ett tydligt sätt.

6.3 GRANSKNING AV KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Den samlade bedömningen i den tidigare revisionsrapporten var att det finns fungerande rutiner för arbetet med kompetensförsörjning men att arbetet bör dokumenteras. Vidare bedömdes att det finns utvecklingspotential gällande arbetet med åtgärder utanför organisationen, exempelvis avseende åtgärder för att synliggöra räddningstjänstförbundet som arbetsplats samt åtgärder för rekrytering.

Nedan beskrivs revisionens rekommendationer i den tidigare revisionsrapporten, direktionens svar på revisionsrapporten⁵ samt beskrivning av aktuellt läge.

6.3.1 Rekommendation 1

Vi rekommenderar direktionen att upprätta styrdokument för rutiner och arbetsätt.

Direktionens svar

Förvaltningens storlek gör att organisationen med god framförhållning kan se framtida pensionsavgångar samt kan både planera och hantera ersättningsrekryteringar på dessa positioner. Behov av erfarenhet på flera av organisationens positioner gör att MRF med goda resultat internrekryterar till omkring 80 % av organisationens behov.

För så väl intern som extern rekrytering finns rutiner. I samband med vikarierekryteringar (endast inom kategorin brandmän, då övriga i organisationen inte ersätts på samma sätt vid frånvaro) finns en rekryteringsgrupp som tillsammans, och med väl utarbetade rutiner, årligen hanterar den processen. För övriga rekryteringar, internt som externt finns det medarbetare med gott kunnande inom rekrytering som stödjer rekryterande chef i processen. Utöver detta har MRF ett väl utarbetat system för ersättningsrekrytering inom kategorin gruppchefer och ställföreträdande gruppchefer. Dessa två funktioner är nyckelroller inom organisationen.

Direktionen anser att MRF lever upp till behovet av åtgärder i denna del.

Aktuellt läge

Enligt uppgift är status detsamma som beskrivits i direktionens svar.

I intervju framkom att det fortsatt är svårast att rekrytera brandingenjörer, brandmän, krisberedskapssamordnare och civilberedskapssamordnare då det råder hög konkurrens av arbetskraften. Det uppges inte vara svårt att hitta personer som är nyexaminerade men däremot är det svårare att hitta rutinerad personal. Enligt uppgift brukar förbundet dock alltid få flera sökande när en annons publiceras.

⁵ 2023-10-06 § 32

Enligt uppgift är det av stor vikt att förbundet bevakar löneläget för att vara konkurrenskraftiga och behålla personal. Generellt uppges det dock fortsatt vara lätt att hålla koll på vilka behov som finns inom förbundet på grund av att organisationen är så pass liten med ett fåtal funktioner.

När en medarbetare slutar ses både befintligt och framtida behov över samt om arbetsuppgifterna kan fördelas till andra. Det uppges även finnas vissa tekniska verktyg, exempelvis drönare, som kan användas för att minska behovet av personal. Enligt uppgift används detta dock i marginell utsträckning vid tillfället för granskningen och något som kan utvecklas i framtiden

I intervju framkom att det inte finns någon kompetensförsörjningsplan men däremot finns ett samverkansforum där det presenteras vilka roller som behöver anställas. Även fackförbunden uppges vara delaktiga i detta. Kompetensförsörjningsarbetet uppges dokumenteras i samverkan och i separata MBL-förhandlingar (lag om medbestämmande i arbetslivet).

Såsom framgår av direktionens svar på den tidigare granskningen sker rekrytering enligt uppgift till stor del internt. Genom att man utbildar befintlig personal, exempelvis brandmän till brandingenjörer, finns det främst ett behov av att externt rekrytera brandmän.

6.3.2 Rekommendation 2

Vi rekommenderar direktionen att dokumentera kartläggningen av kompetensförsörjningsbehovet.

Direktionens svar

Det finns två yrkeskategorier som nationellt sett är svåra att rekrytera, brandingenjörer och beredskapssamordnare.

Den förstnämnda kategorin har varit svår att rekrytera över en längre tid, medan den sistnämnda är en grupp som under senare tid har blivit svåra att finna. Även om MRF har upplevt en högre rörlighet bland dessa grupper, så har det alltid funnits sökande med rätt kompetens vid ersättningsrekrytering eftersom förbundet ses som en attraktiv arbetsgivare.

En tredje kategori, brandmän med utbildningen Skydd mot olyckor (SMO) har också blivit färre till antalet i landet när rekryteringar genomförs. I samband med ansökningen inför sommarens vikariat år 2023 har antalet brandmän med påbörjad eller avslutad SMO-utbildning krympt år för år.

All rekrytering till brandmän görs löpande ur den grupp av vikarier som fylls på år för år. Förändringar i brandmännens pensionsvillkor och förändringar gällande dygnsviloregler kan ge en ökad rörlighet inom denna grupp och en plan för att säkerställa kompetensen bör tas fram.

Direktionen kommer att ge i uppdrag till förvaltningen att se över kompetensförsörjningsbehovet för brandmän med anledning av de förändrade förutsättningarna för denna yrkeskategori.

Aktuellt läge

Enligt uppgift är status detsamma som beskrivits i direktionens svar. Förbundet uppges inte se något behov av att dokumentera kartläggningen av kompetensförsörjningsbehovet eftersom arbetet med detta redan uppges fungera väl. Se beskrivning av aktuellt läge under rekommendation 1. Därutöver uppges att personalomsättningen är låg och således finns sällan behov av att rekrytera.

Vidare utgör enligt uppgift kompetensförsörjningsbehovet en punkt hos ledningsgruppen inför rekrytering och när behov av det uppstår.

När någon avslutar sin anställning ska avslutningssamtal enligt uppgift genomföras med närmaste chef. Nu uppges det även att organisationen eftersträvar att personen ska ha ett kort möte med HR-chef som utgör en mer neutral part.

6.3.3 Rekommendation 3 och 4

Vi rekommenderar direktionen att formalisera åtgärdsplan för kompetensförsörjning.

Vi rekommenderar direktionen att se över möjligheter att vidta ytterligare åtgärder för att tillgodose framtida rekryteringsbehov.

Direktionens svar

Den utbildningsplanering som genomförs för uttryckande personal är väl fungerande. Det finns teoretiska övningar i egna utbildningssystemet för MRF-akademien och en struktur för övningsverksamhet med kunniga instruktörer. Att organisationen fokuserar på att höja kompetensen hos befintliga personal ses som naturligt.

Utåtriktad verksamhet i syfte att marknadsföra MRF som en framtida arbetsgivare görs genom närvaro på mässor i länet. MRF är också mottagare av praktikanter från SMO och påbyggnadsutbildning i räddningstjänst för brandingenjörer. Dessa utgör förbundets primära krets.

Framför allt syns MRF i övningsammanhang ute bland människor i samhället. Olika insatsövningar genomförs där människor finns, som ser yrket "in action" på plats, där de själva är. Exempel är insatsövningar på torget, utanför lokala matbutiken, övningar i anslutningar till sjukhuset och liknande.

Efter pandemin har det utåtriktade arbetet inte riktigt kommit i gång. Flera mässor har också blivit digitala och där kommer inte alltid räddningstjänstorganisationer till sin fulla rätt.

Direktionen kommer att ge i uppdrag till förvaltningen att se över årshjulet för utåtriktade kompetensförsörjningsaktiviteter.

Aktuellt läge

Enligt uppgift är status detsamma som beskrivits i direktionens svar.

Såsom beskrivet under aktuellt läge för rekommendation ett finns ingen kompetensförsörjningsplan då förbundet inte bedömer att det finns ett behov av det.

I intervju framkom att för att tillgodose framtida rekryteringsbehov deltar förbundet aktivt vid lokala mässor, exempelvis inför gymnasieval. Att delta på lokala mässor uppges vara ett medvetet val som grundas i att förbundet har sett bland praktikanter som kommer från andra orter att de i första hand söker sig till sin hemmaort. Lokal förankring uppges vara viktigt för att få personal som stannar längre.

Såsom framgår av direktionens svar marknadsför sig förbundet enligt uppgift genom att genomföra övningar centralt. Därutöver uppges att förbundet även arbetar för att vara synliga på sociala medier.

Vidare framkom i intervju att en del av personalen även arbetar för MSB vilket också uppges vara ett sätt att marknadsföra förbundet som arbetsplats.

6.3.4 Uppföljning av vidtagna åtgärder

Av svaret på den tidigare revisionsrapporten framgår att direktionen följer upp att förvaltningen genomför det som framgår av synpunkterna under år 2024.

Enligt uppgift genomförs detta i samband med den stående punkten på direktionens sammanträden om information om arbetsmiljöfrågor.

6.3.5 Bedömning

Vår bedömning är att åtgärder **endast delvis** vidtagits i enlighet med de bedömningar och rekommendationer som lämnades i den tidigare granskningen.

Vi noterar att åtgärder inte har vidtagits i enlighet med tidigare rekommendationer, exempelvis har inte styrdokument för rutiner och arbetssätt tagits fram och kartläggning av kompetensförsörjningsbehovet har inte dokumenterats. Detta på grund av att förbundet bedömer att det inte finns något behov av detta då befintliga arbetssätt uppges fungera väl. Vi ser att befintligt arbete stämmer överens med det svar revisionen erhållit från direktionen på den tidigare granskningen och vi konstaterar att det i dagsläget finns kunskap om kompetensförsörjningsbehovet. Vi ser dock gärna att kompetensförsörjningsarbetet dokumenteras för att säkerställa en kontinuerlig styrning för det strategiska arbetet och för att säkerställa att det långsiktiga arbetet inte blir personberoende.

Vidare noterar vi att arbete genomförs kopplat till kompetensförsörjning och för att tillgodose rekryteringsbehov, exempelvis genom medverkan på mässor. Vi vill betona vikten av att kontinuerligt fortsätta följa befintligt och kommande rekryteringsbehov för att säkerställa rätt kompetens inom förbundet.

Vår bedömning är att direktionen **endast delvis** har följt upp att vidtagna åtgärder efterlevs och fått avsedd effekt.

Vi noterar att uppföljning av kompetensförsörjningsarbete sker genom att direktionen löpande informeras om arbetsmiljöfrågor. Vi ser dock inte att direktionen utöver det, eller på ett direkt och konkret sätt, har följt upp det som ska ha genomförts utifrån synpunkterna i den tidigare granskningen i enlighet med vad som framgår av direktionens svar. Vi ser gärna att direktionen på ett tydligare sätt följer upp insatser som genomförs för att tillgodose kompetens- och rekryteringsbehov.

SAMLAD BEDÖMNING OCH REKOMMENDATIONER

Syftet med granskningen har varit att bedöma om de rekommendationer som lämnats i tidigare granskning har omhändertagits.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att de rekommendationer som lämnats i tidigare granskning endast delvis har omhändertagits.

Vi noterar att en del åtgärder har vidtagits utifrån tidigare rekommendationer samt direktionens svar på tidigare granskningar och att visst arbete med jämställdhet och kompetensförsörjning genomförs.

Vi anser dock att det finns visst utrymme för ytterligare utveckling, främst vad gäller direktionens uppföljning av det arbete och insatser som genomförs både avseende jämställdhet och likabehandling samt kompetensförsörjning.

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi direktionen att:

- Upprätta styrdokument för rutiner och arbetsätt för kompetensförsörjning.
- Dokumentera kartläggningen av kompetensförsörjningsbehovet.
- På ett strukturerat sätt följa upp de insatser som genomförs kopplat till jämställdhet och likabehandling samt kompetensförsörjning samt säkerställa att uppföljningen dokumenteras.

Datum som ovan

Azets Revision & Rådgivning AB

Lena Medin

Certifierad kommunal revisor

Kristin Larsson

Verksamhetsrevisor

PENNEO

Signaturerna i detta dokument är juridiskt bindande. Dokumentet är signerat genom Penneo™ för säker digital signering. Tecknarnas identitet har lagrats, och visas nedan.

"Med min signatur bekräftar jag innehållet och alla datum i detta dokumentet."

LENA MEDIN

Certifierad kommunal revisor

Serienummer: fdca59a9db67cf[...]85981c060041a

IP: 78.77.xxx.xxx

2025-11-28 07:44:18 UTC



KRISTIN LARSSON

Verksamhetsrevisor

Serienummer: 367871c26da0ea[...]718b0101e34bb

IP: 90.143.xxx.xxx

2025-11-28 07:45:56 UTC



Keijo Birk Johannes Ojala

Undertecknare

Serienummer: a8abe4ab14a795[...]64d854975d93e

IP: 81.234.xxx.xxx

2025-11-28 09:06:21 UTC



Ain Liivlaid

Ordförande

Serienummer: ec74909bce2a14[...]55a951a16df83

IP: 62.108.xxx.xxx

2025-12-01 13:38:29 UTC



Siwert Reinhold Edefast Hellgren

Undertecknare

Serienummer: 8a1703f776f90b[...]cfa6b51386c47

IP: 217.213.xxx.xxx

2025-12-12 16:36:06 UTC



Detta dokument är undertecknat digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerade uppgifternas integritet är validerad med hjälp av ett beräknat hashvärde för originaldokumentet. Alla kryptografiska bevis är inbäddade i denna PDF, vilket säkerställer både autenticitet och möjlighet till framtida validering.

Detta dokument är försett med ett kvalificerat elektroniskt sigill. För mer information om Penneos kvalificerade betrodda tjänster, se <https://eutl.penneo.com>.

Så här verifierar du dokumentets äkthet:

När du öppnar dokumentet i Adobe Reader kan du se att det är certifierat av **Penneo A/S**. Detta bekräftar att dokumentets innehåll förblir oförändrat sedan tidpunkten för undertecknandet. Bevis för de enskilda undertecknarnas digitala signaturer bifogas dokumentet.

De kryptografiska bevisen kan kontrolleras med hjälp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andra valideringsverktyg för digitala signaturer.