



Yttrande över granskningsrapport avseende personal- och kompetensförsörjning genomförd av KPMG 2025-02-11

KPMG granskade under slutet av 2024 personal- och kompetensförsörjningen på Alingsås och Vårgårda Räddningstjänstförbund (AVRF). Granskningen resulterade i en rapport daterad 2025-02-11. I rapporten lämnar KPMG ett antal rekommendationer i syfte att AVRF ska uppnå de, av granskningen, utsatta målen:

1. Utarbeta riktlinjer som tydliggör hur räddningstjänstförbundet ska arbeta för att säkerställa personal- och kompetensförsörjningen.
2. Tillse att det genomförs dokumenterade kartläggningar av personal- och kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt i förbundet.
3. Systematisera arbetet med analys och efterföljande verksamhetsplaneringar utifrån de riskbedömningar som genomförs till följd av de förmågor som anges i handlingsprogrammet.
4. Säkerställa att förbundets mål som anges i handlingsprogrammet är kända i verksamheten.
5. Systematisera och dokumentera kompetensutvecklingsprocessen för arbetsledare och skyddsombud.
6. Säkerställa en tillräcklig kompetensnivå för att kunna fullgöra förbundets tillsynsuppgifter.

Direktionen är i ett missiv från Alingsås och Vårgårda kommuners revisorer, daterat 2025-02-11, ombedda att redogöra för vilka åtgärder förbundet ämnar vidta avseende resultatet.

I AVRF är en stärkt personal- och kompetensförsörjning ett ständigt pågående arbete och sedan granskningen genomfördes har ett stort vikt lagts på att förbättra arbetet ytterligare. Detta innebär att flera av de saker som rekommenderades i rapporten redan åtgärdats. Nedan följer vilka åtgärder AVRF har vidtagit samt avser vidta.

1. Utarbeta riktlinjer som tydliggör hur räddningstjänstförbundet ska arbeta för att säkerställa personal- och kompetensförsörjningen.

AVRF har:

- I förbundets årshjul finns det frågor som är kopplade till personalförsörjning på RiB i form av regelbundna huvudarbetsgivarträffar samt öppet hus på de båda RiB-stationerna med fokus på rekrytering.

2. Tillse att det genomförs dokumenterade kartläggningar av personal- och kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt i förbundet.

AVRF har:

- Genomfört en omorganisation där en avdelningschef sedan 1 maj 2026 har fått ett utpekat utbildningsansvar.
- Startat en HR-grupp bestående av förbundsdirektören, chefen myndighetsavdelningen och administratören i syfte att fånga bland annat personalförsörjningsfrågor.
- Arbetat med en strategisk personal- och kompetensförsörjningsplan som ska beslutas hösten 2026 och träder i kraft 1 januari 2027. Under den strategiska Personal-och



kompetensförsörjningsplanen tas tre årliga planer fram – Åtgärdsplan för strategiska insatser, Utbildningsplan och Övningsplan.

- Tagit fram en process där all genomförd utbildning och övning registreras på individnivå.

3. Systematisera arbetet med analys och efterföljande verksamhetsplaneringar utifrån de riskbedömningar som genomförs till följd av de förmågor som anges i handlingsprogrammet.

AVRF har:

- Bildat förmågegrupper med uppdrag att utvärdera och analysera förmågan inom olika verksamhetsområden med syfte att säkerställa att kompetensnivån är i linje med behov och uppdrag. Arbetet redovisas i årliga rapporter och dessa ligger som grund till förbundets övnings- och utbildningsplanering samt för avdelningarnas genomförandeplaner.

4. Säkerställa att förbundets mål som anges i handlingsprogrammet är kända i verksamheten.

AVRF har:

- Under 2026 initierat ett arbete med att utveckla och förtydliga hur handlingsprogrammets mål bryts ner i den årliga verksamhetsplanen, vilket kommer att implementeras i verksamhetsplanen för 2027.
- Gått igenom samtliga styrdokument med mål och uppdrag med alla chefsnivåer. Förbundet har sedan 2023 tagit fram en årlig populärversion av förbundets verksamhetsplan, som på en sida visualiserar förbundets uppdrag, övergripande mål, effektmål, fokusområden och styrande principer. Populärversionen är framtagen i syfte att underlätta för alla medarbetare att ta till sig den årliga styrningen utan att behöva läsa igenom alla styrdokument. För att öka kunskapen om förbundets mål finns nu också ett uppdrag till samtliga chefer att gå igenom populärversionen samt egen avdelnings genomförandeplan på en arbetsplatsträffar i februari/mars varje år.

5. Systematisera och dokumentera kompetensutvecklingsprocessen för arbetsledare och skyddsombud.

AVRF har:

- Under 2026 infört årliga utvecklingssamtal för skyddsombuden med förbundsdirektören, för att fånga behov och säkerställa genomförande av kompetensutvecklingsinsatser vid sidan om den årliga utvecklingsdagen (AG-ATO-AMO-dagen).
- Under 2025 infört chefsutbildningen "Chef i vardagen" – med bland annat utbildningsblock kring arbetsmiljö och arbetsrätt. Utbildningen genomförs kontinuerligt i olika block två gånger per år på förbundets chefsdagar och blockens innehåll bestäms utifrån vilket behov cheferna själva eller förbundsdirektören ser.

6. Säkerställa en tillräcklig kompetensnivå för att kunna fullgöra förbundets tillsynsuppgifter.

AVRF har:

- Säkerställt att all personal som arbetar med tillsyn senast vid utgången av 2025 har genomgått MCF:s utbildning i tillsyn (tillsyn och förebyggande A). Utbildningen rekommenderas av MCF för personal som arbetar med tillsyn.
- Under 2026 genomfört särskilda utbildningsinsatser för all tillsynspersonal med anledning av nytt regelverk gällande brandskydd i Boverkets byggregler.



Räddningstjänsten
ALINGSÅS-VÅRGÅRDA

- Identifierat och kartlagt kommande behov av kompetenshöjande åtgärder inom framför allt lagstiftning kring LBE.