

Avvikelseapport årsredovisning 2021

Södertörns brandförsvarsförbund

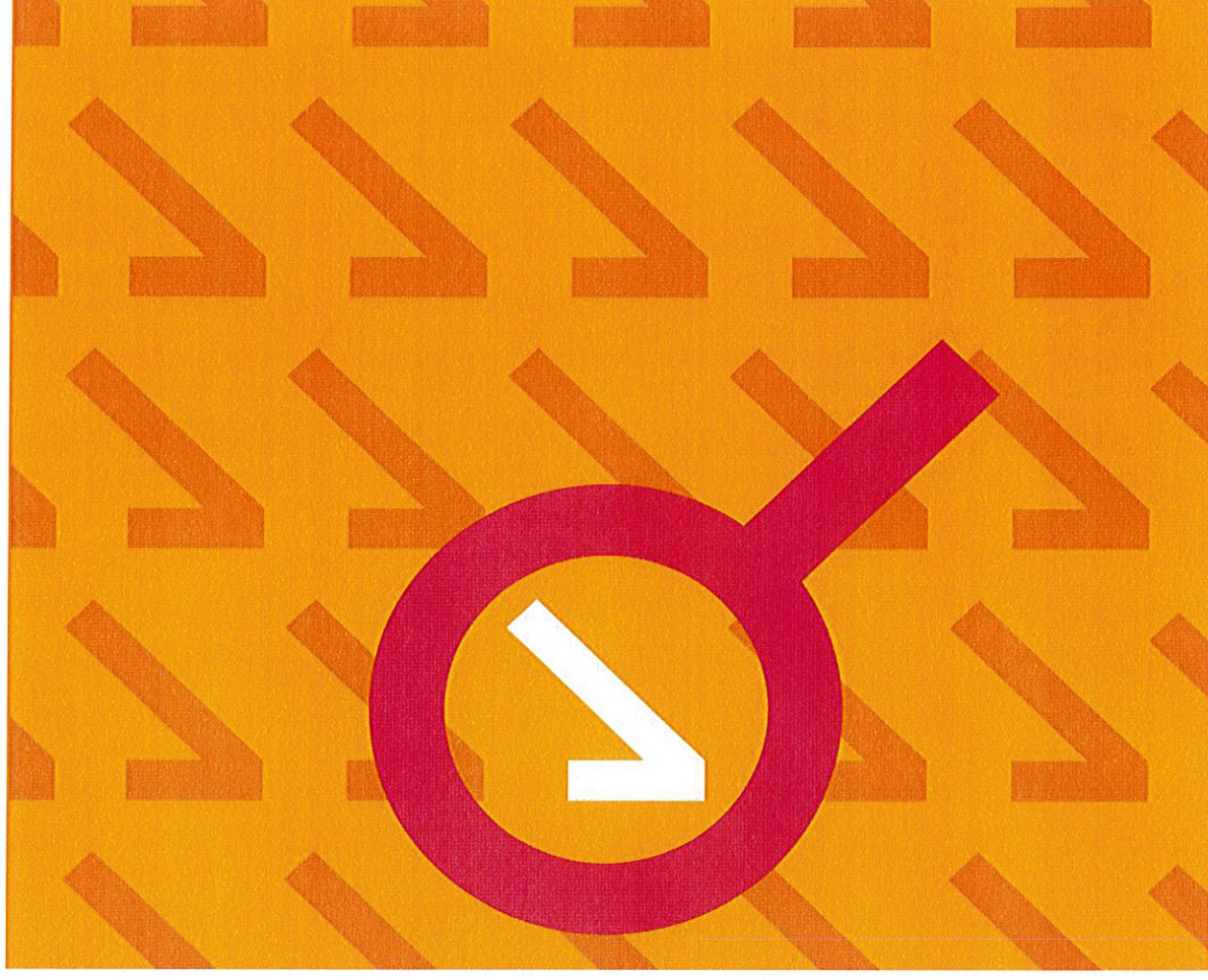
Mars 2022



Rapportens innehåll

I den här rapporten redogörs för de noteringar som vi gjort i granskningen avseende årsbokslut och årsredovisning 2021. I vår "Rapport årsredovisning 2021 SBFF" som bifogats revisorernas revisionsberättelse framgår endast väsentliga avvikelser mot lag och god redovisningssed, dvs avvikelser som påverkar vår bedömning av räkenskaperna och årsredovisningen.

Denna rapportering omfattar även övriga iakttagelser, dvs sådana som ej påverkat vår bedömning av räkenskaperna och årsredovisningen, men som vi har identifierat som utvecklingsområden och förbättringsframgent och där förbundet behöver vidta åtgärder.



Övriga iakttagelser räkenskaper

Nedan framgår övriga iakttagelser från årets granskning som inte påverkar vår bedömning av rättvisande räkenskaper och årsredovisningen som helhet. Vi förutsätter att dessa iakttagelser åtgärdas kommande år.

Område

Iakttagelse

Resultaträkning

I granskningen av resultaträkningen har mindre avvikelser noterats avseende periodisering av kundfakturer bokförda 2022 men som avser 2021. Den totala avvikelsen uppgår till 183 tkr. Beloppet som påverkar resultatet negativt uppgår således till 183 tkr, det vill säga intäkterna är för låga med motsvarande belopp.

Balansräkning

I granskningen av balansräkningen noteras att två anläggningstillgångar klassificeras som Mark och byggnader men som avser renovering i fastighet som SBFF inte äger. Klassificeringsfelet uppgår till 5,9 mnkr mellan Mark och byggnader och Förbättringsutgifter ej ägda fastigheter.

Vidare noteras, i likhet med tidigare år, att förbundet inte bokat bort ingående balanser på konto 2991 uppgående till 1,5 mnkr. Kontot avser kompetensutveckling där förbundet tillsammans med facket kommit överens om att använda pengar ur verksamhetsutrymmet från år 2000 som inte har delats ut av förbundet, i syfte att kompetensutveckla personalen. Det är endast de löpande kostnaderna som blivit resultatförda. Vi rekommenderar förbundet att se över redovisningen av kompetensutvecklingen under 2022.



2022-03-21

Richard Moëll Vahul

*Auktoriserad revisor
Certifierad kommunal revisor*

Hilda Eriksson

Projektleddare

pwc.se

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Södertörns brandförsvarsförbund enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 2022-02-02. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

Granskning av årsredovisning 2021

Södertörns brandförsvarsförbund

Mars 2022

Hilda Eriksson

Merna Naomi



Signerat 2022-03-21 13:52:22 UTC

Revisionsrapport








Oneflow ID 2822422 Sida 1 / 7

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av förbundets förtroendevalda revisorer granskat förbundets årsredovisning för perioden 2021-01-01 – 2021-12-31. Uppdraget ingår som en obligatorisk del av revisionsplanen för år 2021.

Granskningen syftar till att ge underlag för en bedömning om räkenskaperna ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat och ekonomiska ställning samt om årsredovisning är upprättad i enlighet med LKBR och god redovisningssed i kommunal verksamhet.

Med utgångspunkt från syftet har följande områden granskats:

Område	Uppfyller kraven	
Förvaltningsberättelse	Ja	
Resultaträkning	Ja	
Balansräkning	Ja	
Kassaflödesanalys	Ja	
Noter	Ja	
Driftredovisning	Ja	
Investeringsredovisning	Ja	
Sammanställda räkenskaper	E/T	

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte	3
Revisionskriterier	3
Avgränsning och metod	3
Granskningsresultat	5
Räkenskaper	5
Förvaltningsberättelse, driftredovisning och investeringsredovisning	6
Förvaltningsberättelse	6
Sammanställda räkenskaper	6
Annan information	7

Inledning

Bakgrund

Enligt kommunallagen 11 kap. 20 § ska årsredovisningen lämnas över till fullmäktige och revisorerna snarast möjligt och senast den 15 april året efter det år som redovisningen avser.

Enligt 4 kap 3 § LKBR ska årsredovisningens delar upprättas som en helhet och ge en rättvisande bild av verksamhetens resultat och kommunens eller landstingets ekonomiska ställning. Revisorernas skriftliga bedömning ska lämnas till fullmäktige inför behandlingen av årsredovisningen. Kommunstyrelsen (i detta fall direktionen) är ansvarig för upprättandet av årsredovisningen.

Syfte

Granskningen syftar till att ge underlag för en bedömning om räkenskaperna ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat och ekonomiska ställning samt om årsredovisning är upprättad i enlighet med LKBR och god redovisningssed i kommunal verksamhet.

Revisionskriterier

Följande kriterier används i granskningen:

- Kommunallag (KL)
- Lag om kommunal bokföring och redovisning (LKBR)
- Rådet för kommunal redovisnings rekommendationer

Avgränsning och metod

Avgränsning och inriktning har skett efter en bedömning av väsentlighet och risk. Till grund för bedömningen ligger bland annat resultatet av tidigare års granskning och förändringar i normgivningen avseende den kommunala redovisningen.

Fel i räkenskaperna betraktas som väsentliga om de är av sådan omfattning eller typ att de, om de varit kända för en välinformerad läsare av årsredovisningen med intressen i kommunen, hade påverkat dennes bedömning av kommunen. Detta kan inkludera såväl kvalitativa som kvantitativa fel och varierar mellan kommuner och verksamheter.

Granskningen har utförts enligt god revisionssed för kommuner i Sverige. Det innebär att den varit så ingående och omfattande som god sed vid detta slag av granskning kräver.

Den granskade årsredovisningen fastställdes av direktionen 2022-03-18. Rapportens innehåll har sakgranskats av ekonomichef.

Granskningsresultat

Räkenskaper

Resultaträkning

Resultaträkningen uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendationer.

Vid granskningen av förbundets årsredovisning har inga väsentliga¹ avvikelser noterats.

Balansräkning

Balansräkningen uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendationer.

Vid granskningen av förbundets årsredovisning har inga väsentliga² avvikelser noterats.

Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalysen uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendationer.

Noter

Noterna uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendationer.

Bedömning

Vi bedömer att förbundets räkenskaper³ i allt väsentligt är rättvisande.

Förvaltningsberättelse, driftredovisning och investeringsredovisning

Förvaltningsberättelse

Förvaltningsberättelsen uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendationer.

Driftredovisning

Driftredovisningen uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendation R14.

Investeringsredovisning

Investeringsredovisningen uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendation R14.

Bedömning

Grundat på vår granskning har det inte framkommit några omständigheter som ger oss anledning att anse att förvaltningsberättelsen, driftredovisningen och

¹ Fel i räkenskaperna betraktas som väsentliga om de är av sådan omfattning eller typ att de, om de varit kända för en välinformerad läsare av årsredovisningen med intressen i kommunen, hade påverkat dennes bedömning av kommunen. Detta kan inkludera såväl kvalitativa som kvantitativa fel och varierar mellan kommuner och verksamheter.

² Fel i räkenskaperna betraktas som väsentliga om de är av sådan omfattning eller typ att de, om de varit kända för en välinformerad läsare av årsredovisningen med intressen i kommunen, hade påverkat dennes bedömning av kommunen. Detta kan inkludera såväl kvalitativa som kvantitativa fel och varierar mellan kommuner och verksamheter.

³ Med räkenskaper menar kommunens resultaträkning, balansräkning, kassaflödesanalys och noter.

investeringsredovisningen inte är upprättad i enlighet med LKBR och god redovisningssed.

Sammanställda räkenskaper

Årsredovisningen innehåller inte sammanställda räkenskaper.

Bedömning

Kraven på sammanställda räkenskaper är inte tillämplig på förbundets verksamhet och bedöms således inte.

Annan information

Vi har tagit del av årsredovisningens övriga delar, sida 34-41.

Bedömning

Enligt vår uppfattning överensstämmer sida 34-41 i alla väsentliga avseenden med övriga delar i årsredovisningen.

Stockholm den dag som framgår av min elektroniska underskrift

Richard Moëll Vahul

Auktoriserad revisor

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Södertörns brandförsvarsförbund enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 2 februari 2022. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

Deltagare

ÖHRLINGS PRICEWATERHOUSECOOPERS AB 556029-6740 Sverige

Signerat med Svenskt BankID

Namn returnerat från Svenskt BankID: Richard Sebastian Moëll Vahul

Richard Moëll Vahul

Auktoriserad revisor

2022-03-21 13:52:22 UTC

Datum

Leveranskanal: E-post

Granskning av god ekonomisk- hushållning 2021

Södertörns brandförsvarsförbund

Mars 2022

Hilda Eriksson

Merna Naomi

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av förbundets förtroendevalda revisorer granskat om resultaten för god ekonomisk hushållning är förenliga med de mål direktionen beslutat. Uppdraget ingår som en obligatorisk del av revisionsplanen för år 2021.

Syftet med granskningen är att ge kommunens revisorer underlag för sin skriftliga bedömning om resultatet är förenligt med de mål fullmäktige beslutat.

Med utgångspunkt från ställd revisionsfråga lämnas följande revisionell bedömning:

Är årsredovisningens resultat förenligt med de mål fullmäktige beslutat avseende god ekonomisk hushållning?

Grundat på vår granskning av årsredovisningens återrapportering har det inte framkommit några omständigheter som ger oss anledning att anse att resultatet inte skulle vara förenligt med de finansiella mål som direktionen fastställt i budget 2021.

Grundat på vår granskning av årsredovisningens återrapportering har det inte framkommit några omständigheter som ger oss anledning att anse att resultatet inte skulle vara förenligt med de verksamhetsmål som direktionen fastställt i verksamhetsplan/budget 2021.

Direktionen lämnar en sammanfattande bedömning avseende den samlade måluppfyllelsen avseende god ekonomisk hushållning för år 2021.



Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Revisionskriterier	3
Avgränsning och metod	3
Granskningsresultat	4
God ekonomisk hushållning	4
lakttagelser	4
Bedömning	4
Bedömning utifrån revisionsfrågan	5

Inledning

Bakgrund

Enligt kommunallagen 11 kap. 20 § ska årsredovisningen lämnas över till fullmäktige och revisorerna snarast möjligt och senast den 15 april året efter det år som redovisningen avser.

Förbundsdirektionen skall formulera verksamhetsmässiga och finansiella mål för god ekonomisk hushållning i budgeten. Dessa mål ska sedan följas upp i delårsrapport och årsredovisning.

Revisorerna ska enligt kommunallagen 12 kap. 2 § bedöma om resultaten i årsredovisningen är förenligt med beslutade mål för god ekonomisk hushållning. Revisorernas skriftliga bedömning ska lämnas till fullmäktige inför behandlingen av årsredovisningen.

Förbundsdirektionen är ansvarig för upprättandet av årsredovisningen.

Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att ge revisorerna underlag för sin skriftliga bedömning om resultatet är förenligt med de mål direktionen beslutat.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Är årsredovisningens resultat förenligt med de mål direktionen beslutat avseende god ekonomisk hushållning?

Revisionskriterier

Följande kriterier används i granskningen:

- Kommunallag (KL)
- Direktionens beslut avseende god ekonomisk hushållning

Avgränsning och metod

Granskning av förbundets måluppfyllelse har genomförts i enlighet med Skyrevs rekommendation "RU Granskning av årsredovisning". Granskningen har skett genom genomgång av kommunalförbundets årsredovisning.

Den granskade årsredovisningen fastställdes av förbundsdirektionen 2022-03-18.

Rapportens innehåll har sakgranskats av ekonomichef.

Granskningsresultat

God ekonomisk hushållning

De finansiella målen beslutades av direktionen 2013-12-06 §76 i form av riktlinjer för god ekonomisk hushållning och hantering av resultatutjämningsreserv. De verksamhetsmässiga målen och prioriterade områden framgår av handlingsprogrammet 2020-2023 samt av aktuell verksamhetsplan 2021.

lakttagelser

Finansiella mål

I årsredovisningen görs en avstämning mot förbundets finansiella mål för god ekonomisk hushållning som fastställts i riktlinjer för god ekonomisk hushållning. Av redovisningen framgår att det finansiella målet uppfylls.

Finansiella mål	Utfall 2021	Måluppfyllelse
Ekonomi i balans	Årets resultat: 8 991 tkr Årets resultat efter balanskravsjusteringar: 6 880 tkr	Målet bedöms uppfyllt

Mål för verksamheten

I årsredovisningen görs en avstämning mot förbundets verksamhetsmål för god ekonomisk hushållning som fastställts i handlingsplanen 2020-2023 (de övergripande inriktningsmålen) samt verksamhetsplanen för 2021 (effektmål och indikatorer). Av den framgår att 11 av 12 indikatorer är gröna och 1 av 12 är röd. Detta medför att 9 av 10 effektmål uppfylls och 1 av 9 effektmål delvis är uppfyllda.

Bedömning

Grundat på vår granskning av årsredovisningens återrapportering har det inte framkommit några omständigheter som ger oss anledning att anse att resultatet inte skulle vara förenligt med de finansiella mål som direktionen fastställt i budget 2021.

Grundat på vår granskning av årsredovisningens återrapportering har det inte framkommit några omständigheter som ger oss anledning att anse att resultatet inte skulle vara förenligt med de verksamhetsmål som direktionen fastställt i verksamhetsplan/budget 2021.

Direktionen lämnar en sammanfattande bedömning avseende den samlade måluppfyllelsen avseende god ekonomisk hushållning för år 2021.

Bedömning utifrån revisionsfrågan

Revisionsfråga	Bedömning	
Är årsredovisningens resultat förenligt med de mål fullmäktige beslutat avseende god ekonomisk hushållning?		
<i>Finansiella mål</i>	Ja	
<i>Verksamhetsmål</i>	Ja	

Stockholm 2022-03-21

Richard Moëll Vahul

Uppdragsledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Södertörns brandförsvärsförbund enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 2 februari 2022. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

Granskning av strategisk kompetensförsörjning

Södertörns brandförsvarsförbund

November 2021

Fredrik Birkeland





Innehållsförteckning

	1
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Metod	3
lakttagelser och bedömningar	4
Det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet	4
lakttagelser	4
Bedömning	6
Organisation och ansvarsfördelning	6
lakttagelser	6
Bedömning	7
Stöd till cheferna	7
lakttagelser	7
Bedömning	8
Rapportering till förbundsdirektionen	8
lakttagelser	8
Bedömning	9
Revisionell bedömning	10
Rekommendationer	10

Sammanfattning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Södertörns brandförsvarsförbund har PwC genomfört en granskning av förbundets strategiska kompetensförsörjning. Granskningens syfte är att bedöma om förbundsdirektionen bedriver ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete för att säkra behov av personal och kompetens.

Vår samlade bedömning är att förbundsdirektionen i huvudsak bedriver ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete för att säkra behov av personal och kompetens. Den samlade bedömningen baserar sig på bedömningen av de fyra i granskningen ingående revisionsfrågorna. Av dessa fyra revisionsfrågor bedöms två som uppfyllda och två som i huvudsak uppfyllda. Bedömning av revisionsfrågorna görs på skalan ej uppfyllt, delvis uppfyllt, i huvudsak uppfyllt samt uppfyllt. Motivering till bedömningen av respektive revisionsfråga framgår löpande i rapporten.

Revisionsfrågor	Bedömning	
Är det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet tydliggjort?	I huvudsak uppfyllt	
Finns det ett tydligt ansvar och en organisation för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?	Uppfyllt	
Är stödet till chefer säkerställt för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?	I huvudsak uppfyllt	
Sker avrapportering till förbundsdirektionen av effekter av vidtagna åtgärder?	Uppfyllt	

Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning lämnar vi följande rekommendation:

- Arbeta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan som bygger på systematisk omvärlds- och riskanalys och som sedan följs upp årligen av förbundsdirektionen.

Inledning

Bakgrund

Södertörns brandförsvarsförbund ansvarar för räddningstjänsten i Botkyrka, Ekerö, Haninge, Hudinge, Nacka, Nykvarn, Nynäshamn, Salem, Södertälje och Tyresö kommun. Förbundet har 21 brandstationer fördelat på 9 heltid, 3 deltid och 9 brandvårn. Därtill finns ett funktionsvårn inom skogsbrand. Förbundet har cirka 500 medarbetare.

Många av landets räddningstjänster har under senare år upplevt att det har blivit svårare att rekrytera och behålla deltidsbrandmän. Enligt SKR har mer än hälften av räddningstjänsterna har problem att upprätthålla sin bemanning, och därmed också förmågan att rycka ut på larm. Samtidigt finns utmaningar i att exempelvis rekrytera brandingenjörer. Räddningstjänsten Södertörns brandförsvarsförbund är dessutom verksamt inom Stockholmsregionen där de konkurrerar om kompetenta medarbetare med flera andra aktörer. Detta ställer stora krav på att förbundet har en plan för sin strategiska kompetensförsörjning för att även i framtiden kunna hantera sitt uppdrag.

Revisorerna har med utgångspunkt i en bedömning av väsentlighet och risk funnit skäl att genomföra en granskning av Södertörns brandförsvarsförbunds arbete med strategisk kompetensförsörjning. PwC har fått i uppdrag att genomföra granskningen.

Syfte och revisionsfrågor

Granskningens syfte är att bedöma om förbundsdirektionen bedriver ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete för att säkra behov av personal och kompetens.

Granskningens syfte uppnås genom att följande revisionsfrågor besvaras:

- Är det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet tydliggjort?
- Finns det ett tydligt ansvar och en organisation för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?
- Är stödet till chefer säkerställt för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?
- Sker avrapportering till förbundsdirektionen av effekter av vidtagna åtgärder?

Metod

Granskningen har genomförts enligt följande:

- Intervju med två HR-specialister, enhetschef för Utbildningsenheten samt avdelningschef för Samhällsskyddsavdelningen.
- Genomgång av riktlinjer, rutiner och material rörande personal- och kompetensförsörjning.

De intervjuade samt räddningschef/ avdelningschef för Ledning & Utveckling har givits möjlighet att sakgranska innehållet i rapporten.

Iakttagelser och bedömningar

Det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet

Iakttagelser

Under år 2020 hade förbundet 405 anställda, varav 64 kvinnor (16 %). Förbundet hade 91 deltidssbrandmän och 149 räddningsvärnsmän. Under året slutade 18 personer, varav 6 personer gick i pension. Totalt 20 personer nyanställdes under året. Personalomsättningen år 2020 uppgick till 4,4 procent, vilket kan jämföras med 6,0 – 7,8 procent under åren 2016 - 2019. Personalomsättningen beskrivs vara stabil i förbundet och relativt låg. Den höga personalomsättningen under år 2016 (6,6 procent) och 2017 (7,8 procent) kan förklaras av att det var många som gick i pension de åren. Den pensionspuckel som varit tidigare år beskrivs förbundet nu ha tagit sig igenom.

För räddningstjänster är det särskilt angeläget att bevaka pensionsavgångar då brandmän i aktiv utryckningstjänst, som är den stora personalgruppen, kan gå i pension från 58 år. Villkoret är att de har arbetat 30 år som brandman, varav minst 25 år i utryckningstjänst. De måste också vara kvar i utryckningsstyrkan vid pensionstillfället. Det innebär att brandmän kan gå i pension mellan åldrarna 58-67 år. I intervju beskrivs att HR-specialister löpande gör prognoser och analyser av personalbehovet utifrån såväl personalomsättning, sjukfrånvaro eller föräldraledigheter men även prognosticerade pensionsavgångar. I dagsläget uppges att genomsnittlig pensionsålder är 61-62 år för brandmän i aktiv utryckningstjänst.

Förbundet har ett antal fastställda och dokumenterade instruktioner. I instruktionen för *Planering av utryckande resurser – brandgrupper heltid* (upprättad 2018-11-06 och reviderad 2020-05-11) beskrivs uppsatta bemanningskrav, hur planeringen praktiskt går till och vilka funktioner i organisationen som ansvarar för att upprätthålla respektive del, såväl under normala omständigheter som vid avvikelser. Vidare finns en instruktion för *Personalplanering – brandgrupper heltid* (dnr I726, 2020-05-11) som syftar till att beskriva hur personalplaneringen går till, vilken funktion som ansvarar för vad och för att fungera som beslutsstöd till chefer och planerare. Bland annat anges att för den lång- och kortsiktiga lokala planeringen att upprätthålla personalantal och kompetens inom respektive stationsområde ansvarar cheferna i stationsledningsgrupperna. För planering som ligger inom 24 timmar framåt ansvarar tjänstgörande styrkeledare. Slutligen har vi också tagit del av en instruktion avseende kravställda funktioner i den skadeavhjälpande verksamheten (dnr I730, 2016-07-03) som hjälper chefer inom förbundet att planera personaltillgång och utrustning utifrån vilka funktioner och kompetens som alltid måste finnas (kritiska) och vilka som bedöms som icke-kritiska.

Under år 2020 genomförde förbundet två större volymrekryteringar, dels under våren 2020 då man rekryterade sommarvikarierande larmoperatörer inför sommaren 2020 och under hösten 2020 rekryterade förbundet sommarvikarierande brandmän inför sommaren 2021. Under brandmansrekryteringen 2020 tog förbundet hjälp av ett externt rekryteringsföretag för delar av processen. Ersättningsrekryteringar genomförs löpande under året. I intervjuer framkommer att det fortsatt är en utmaning att få in kvinnliga brandmän och att förbundets arbete med denna utmaning kommer att fortsätta under 2021 med målet att öka andelen kvinnliga brandmän. Däremot lyfts det fram att förbundet inte kommer behöva göra någon rekrytering av sommarvikarier till sommaren 2022, då de redan har 25 stycken som arbetade sommaren 2021 som kommer tillbaka. I detta sammanhang nämns i intervjuer att det pågår ett utrednings- och analysarbete med att undersöka förutsättningarna för att direkt erbjuda tillsvidareanställningar istället för sommarvikariat utifrån förbundets förändrade behov och utifrån utvecklingen på arbetsmarknaden och nya generationers preferenser och syn på arbetslivet. Detta beskrivs vara ett steg i att vara en attraktiv arbetsgivare, men även

som ett led i att attrahera fler kvinnor till räddningstjänsten. I intervjuerna lyfts också att Södertörns brandförsvarsförbund, som det enda eller ett av få brandförsvarsförbund i Sverige inte har som krav att vara utbildad brandman. MSB (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap) erbjuder en tvåårig eftergymnasial utbildning till brandman (utbildningen SMO, skydd mot olyckor). Södertörns brandförsvarsförbund har en egen intern brandmansutbildning bestående av fem delar som sträcker sig under en två-årsperiod. Detta uppges vara ett sätt att attrahera fler till yrket och vara en attraktiv arbetsgivare.

Av årsredovisningen 2020 framgår också att förbundet under år 2020 genomförde ett försök där de flesta i personalgrupperna flyttades över från dagtidsstyrkorna till skift och istället intensifierat arbetet med att låta en större del av personalen som går utbildningar etc. vara en del av den operativa bemanningen under dagtid. Under 2020 nåddes även en överenskommelse med fackliga parter om att inte använda sig av september som sommarsemesterperiod för brandgrupperna, utan bara planera för tre semesterperioder (juni-augusti), istället för fyra. Utvärdering skedde efter sommaren 2020 som visade att upplägget var uppskattat av en majoritet.

Av intervjuerna framgår att det i dagsläget är ett högt söktryck till utlysta tjänster, både vad gäller brandmän liksom de mindre personalgrupperna så som brandingenjörer. Även läget med sommarbemanning och RIB-personal (Räddningstjänst i beredskap) beskrivs vara tillfredsställande, även om det på sikt finns utmaningar kopplat till RIB-personal. En av deltidsstationerna, i Järna, beskrivs ha relativt många larm för att vara en deltidsstation vilket kan vara en utmaning på sikt om RIB-anställdas huvudarbetsgivare ser att dessa personer behöver lämna sitt ordinarie arbete ofta. Här arbetar förbundet aktivt med att kommunicera värdet av att tillåta RIB-anställning som bisyssla vid sidan av ordinarie jobb till huvudarbetsgivarna. Värdet beskrivs både vara att personerna i fråga får utbildning och värdefull kompetens, men även att det kan vara en del av huvudarbetsgivarens samhällsengagemang och hållbarhetsarbete. I intervju lyfts även att det är viktigt att för alla personalgrupper följa och bevaka löneläget på marknaden i relation till övriga brandförsvarsförbund inom Stockholmsområdet med omnejd, då dessa konkurrerar om arbetskraften med Södertörns brandförsvarsförbund.

En stor utmaning som lyfts såväl i årsredovisning som i intervjuer är att attrahera och rekrytera, men även behålla kvinnor och personer som kan stärka mångfalden inom räddningstjänsten. I verksamhetsplan för år 2021 lyfts att ett av förbundets mål är att personalsammansättningen på Södertörns brandförsvarsförbund ska spegla samhället och invånarna vad gäller jämställdhet och mångfald. Uppföljningen vid delårsbokslutet visar att andelen kvinnor som är anställda i organisationen har ökat från 13,8 % till 14,5 %. I intervjuer beskrivs att flera initiativ har tagits i frågan, men att det kvarstår utmaningar i att öka mångfalden. Bland annat är förbundet aktivt i Nätverket kvinnor inom räddningstjänsten (KIRTj) samt Nätverket jämställd räddningstjänst (NJR). Det förstnämnda nätverket är ett nätverk för medarbetare där de som definierar sig som kvinnor kan dela erfarenheter och sammanhang med varandra. Kvinnor i förbundet uppmanas till att vara med i nätverket. Det andra nätverket är ett nätverk för arbetsgivare inom räddningstjänsten. I intervju beskrivs nätverket syfta till att lyfta jämställdhetsfrågorna och driva de tillsammans för att möjliggöra en förändring inom räddningstjänstbranschen. Enhetschef för utbildningsenheten sitter också med i forum tillsammans med MSB och andra brandförsvarsförbund för att lyfta synen på brandmän nationellt.

Vidare genomförde företagshälsovården under år 2020 en arbetsmiljöundersökning med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö för kvinnor som arbetar i en uttryckande roll. Resultatet visade att förbundet är på rätt väg i arbetet för en mer jämställd räddningstjänst, men att det fortfarande finns beteenden och händelser som inte är acceptabla på en arbetsplats. Detta arbete har under år 2021 fortsatt inom ramen för förbundets pågående kulturarbete. Bland annat har förbundet tillsammans med medarbetarna tagit fram en ny vision, värdegrund och uppförandekod. Dessa har

implementerats i verksamheten under år 2021 genom dialoger och diskussionsövningar, bl.a. kring olika dilemman man kan hamna i. Kartläggningen resulterade också i att *Instruktionen för gravida, ammande och föräldralediga medarbetare (2021-08-31)* reviderades tillsammans med fackliga parter och medarbetare. I intervjuer lyfts också att avvikelserapporteringsystemet har ändrats så att medarbetare kan välja om anmälan av kränkande särbehandling ska gå direkt till HR-chef istället för närmaste chef. Ännu finns dock ingen anonym rapporteringsfunktion men enligt uppgift har förbundets säkerhetschef fått i uppdrag att införa en visselblåsarfunktion under år 2022. I intervju beskrivs också att alla nyanställda deltar i en tvådagarsutbildning i mänskliga rättigheter där bland annat diskrimineringsgrunderna berörs.

Utifrån jämställdhets- och tillgänglighetsaspekten lyftes också att förbundet har utmaningar med den fysiska arbetsmiljön när det kommer till omklädningsrum. Det finns brandstationer inom förbundet som är byggda enbart för män, till exempel att det bara finns ett omklädningsrum. Utmaningen ligger i att förbundet själv inte äger alla brandstationer, utan att vissa brandstationer finns i medlemskommunernas ägo och att det är svårt att få tillstånd en ombyggnation till mer moderna brandstationer. Här beskrivs att förbundsdirektionen har en viktig del i att påverka och lyfta frågan med sina partikollegor i respektive medlemskommun där detta är aktuellt.

Även om det vidtagits och pågår flera initiativ kopplat till den strategiska kompetensförsörjningen och det finns en god kännedom om personal- och kompetensförsörjningsbehovet beskrivs det att det inte finns någon upprättad strategisk kompetensförsörjningsplan för arbetet.

Bedömning

Revisionsfråga: Är det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet tydliggjort?

Vi bedömer att revisionsfrågan i huvudsak är uppfylld. Vi ser att det finns välfungerande arbetssätt och processer för att tydliggöra och analysera personal- och kompetensförsörjningsbehovet. Det har vidtagits och pågår flera strategiska initiativ kopplat till den strategiska kompetensförsörjningen. Vi ser att förbundet, liksom räddningstjänstbranschen i stort, har utmaningar kopplat till jämställdhets- och mångfaldsperspektivet. Förbundet arbetar aktivt med frågorna och vi kan se att det finns beslutade mål kopplat till dessa områden i förbundets verksamhetsplan. Både i form av deltagande i olika nätverk och forum, liksom i den egna verksamheten där det bland annat pågår ett kulturarbete. Vi konstaterar dock att förbundet inte har någon upprättad strategisk kompetensförsörjningsplan som samlar initiativen och ger en sammanhållande helhetsbild av förbundets strategiska kompetensförsörjningsarbete. En sådan plan kan med fördel revideras och följas upp av förbundsdirektionen årligen, med en systematisk omvärlds- och riskanalys som grund.

Organisation och ansvarsfördelning

lakttagelser

I intervjuer framkommer att de intervjuade upplever att det finns en tydlig organisation och ansvarsfördelning vad gäller personal- och kompetensförsörjningsarbetet. Karaktären på den tidigare personalstödsfunktionen inom HR-avdelningen har och kommer förändras utifrån den omorganisation som träffade i kraft per 1:a april 2021. I korthet innebär omorganisationen att distriktscheferna har ett större ansvar för att eskalera de personal-, rekryterings- samt utbildnings- och kompetensutvecklingsbehov som distriktet har. Tidigare styrde produktionsledare personalstödfunktionen med ramar och delegerade beslut om personalplaneringen.

I intervju uppges att det finns befattningsbeskrivning för distriktscheferna och att HR-avdelningen i grunden har ett tydligt uppdrag i form av en stödjande funktion till distriktet men även styrande i termer av att ta fram policyer och riktlinjer, exempelvis för rekryteringsprocessen. Vidare framgår att det pågår ett löpande arbete med att förtydliga roll- och ansvarsfördelningen i praktiken efter att

omorganisationen nu genomförts. Det uppges finnas ett gott samarbete inom förbundet i dessa frågor.

Förbundsdirektionen har fastställt en policy för rekrytering, introduktion och intern rörlighet (dnr 2018-005869, 2018-11-20). Policyn beskriver förhållningssätt till intern rörlighet, roll- och ansvarsfördelningen i introduktionen av nya medarbetare samt vad som gäller för rekryteringsprocessen. Till policyn finns en instruktion som beskriver rekryteringsprocessen (2019-01-18). I intervju lyfts också att all personal är anställd inom Södertörns brandförsvarsförbund och inte ett enskilt distrikt eller brandstation. Det lyfts också att förbundet alltid har en viss överkapacitet för att kunna täcka upp frånvaro. Det innebär att det ofta går att hantera eventuella rekryteringsbehov inom förbundet genom omplacering mellan olika stationer.

Vidare finns det ett antal instruktioner kopplat till personalplaneringen som beskriver ansvarsfördelningen i personalplaneringsprocessen. I tidigare nämnda instruktioner (se första avsnittet) beskrivs roll- och ansvarsfördelning för olika funktioner i de olika planeringsprocesserna.

I årsredovisningen görs uppföljning av förbundets arbete med personal- och kompetensförsörjningen inklusive kompetensutvecklingen. Delar fångas även upp av förbundets internkontrollplan. Bland annat redovisas resultatet för den interna kontrollplanen i årsredovisningen 2020. En av kontrollpunkterna rör medarbetares kompetensprofiler. Av de obligatoriska utbildningarna/ kompetenskontroller som undersökts under år 2020 (tre områden) så har 85 – 94 procent av personalen i respektive område uppnått godkänt resultat. Enligt uppgift är det en tydlig förbättring sedan föregående år. Samtliga som inte uppnått godkänt resultat har uppmärksammats på detta och åtgärder vidtas för att målen ska uppnås inom en godtagbar tid.

Bedömning

Revisionsfråga: Finns det ett tydligt ansvar och en organisation för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?

Vi bedömer att revisionsfrågan är uppfylld. Det finns ett tydligt ansvar och en organisation för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal. Vi noterar dock att det pågår ett arbete med att förtydliga roller och ansvar i det praktiska arbetet utifrån den nya organisationen, vilket är en följd av omorganisationen. Vi ser positivt på att detta arbete pågår. Det finns policys och instruktioner som förtydligar den formella roll- och ansvarsfördelningen i de olika processerna. Slutligen ser vi också att förbundet har en internkontrollplan som följer upp kontrollpunkter inom för denna granskning aktuellt område.

Stöd till cheferna

lakttagelser

I intervjuerna framhålls att förbundets chefer har stöd genom HR-avdelningen, exempelvis genom de intervjuade HR-specialisterna, som kan stödja i allt från den strategiska personalplaneringen till arbetsrättsliga frågor. HR-avdelningen kan också stödja, och har god koll, på de unika avtal som finns inom räddningstjänsten, exempelvis RIB-avtalet och lokala arbetstidsavtal. Förbundet har en företagshälsovård som också kan användas vid till exempel rehabiliteringsärenden, men också i andra sammanhang. Det var till exempel företagshälsovården som under år 2020 genomförde tidigare nämnd arbetsmiljöundersökning med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö för kvinnor som arbetar i en uttryckande roll. Vidare har förbundet efter omorganisationen en utbildningsenhet med en ansvarig enhetschef.

Förbundet har också flera olika typer av chefs- och ledarskapsutbildningar. Bland annat har förbundet ett ledarskapsutvecklingsprogram för chefer och ledare tillsammans med Södertälje, Huddinge och Botkyrka kommun. Det är ett program där deltagarna träffas vid fem gånger à två dagar. Programmet har fokus på det transformativa ledarskapet. Vidare har förbundet ett eget internt chefs- och ledarutvecklingsprogram som fokuserar på arbetsrätt, arbetsmiljö, det praktiska och

operativa ledarskapet i förbundet liksom systemkompetens. För medarbetare och chefer som ska bli yttrebefäl finns anpassade utbildningsmoduler. Under 2020 startade förbundet upp ett nytt chefsaspirantprogram med ett tiotal deltagare. Målet med programmet är att säkerställa ledarutvecklingen inom förbundet genom en kvalitetssäkrad utbildning.

I intervjuerna framhålls en samstämmig bild av att det upplevs finnas ett tillräckligt och tillgängligt HR-stöd till cheferna i förbundet. Däremot beskrivs att stödet till cheferna skulle kunna stärkas genom bättre systemstöd i vissa delar, framförallt vad gäller medarbetares kompetenser och den medellånga- och långsiktiga personalplaneringen. I dagsläget finns systemstöd i form av schema- och bemanningsplaneringssystem (Medvind) och utbildningssystem (Flame), medan vissa delar hanteras genom Excel-dokument (det som internt benämns som *Arket*). Oaktat frågan om systemstöd beskrivs dock i intervjuerna att arbetssättet och samarbetet mellan HR och cheferna är välfungerande.

Bedömning

Revisionsfråga: Är stödet till chefer säkerställt för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?

Vi bedömer att revisionsfrågan i huvudsak är uppfylld. Vi konstaterar att de intervjuade är nöjda med det stöd som erhålls från HR (inklusive utbildningsenheten), att företagshälsan kan användas vid behov och att nya chefer har tillgång till relevanta chefs- och ledarskapsutvecklingsprogram. Det lyfts dock att även om det finns välfungerande arbetssätt och samarbeten mellan HR och chefer så kan stödet till chefer stärkas genom bättre systemstöd i vissa delar. Utifrån detta anser vi att det i huvudsak har säkerställts ett tillräckligt stöd till chefer för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal.

Rapportering till förbundsdirektionen

Iakttagelser

I intervjuer framkommer att bland annat HR-chef deltar på förbundsdirektionens sammanträden och informerar eller svarar på frågor. I specifika ärenden deltar även andra funktioner inom förbundet, exempelvis enhetschef för Utbildningsenheten. Av intervjuerna framgår att förbundsdirektionen kontinuerligt informeras om förbundets pågående arbete kring personal- och kompetensförsörjningsarbetet, både genom återkommande delårsrapporter och årsredovisningar, men också genom löpande information från HR. Information från HR finns med som en stående punkt på förbundsdirektionens sammanträden. Vidare har direktionen under år 2021 exempelvis tagit beslut om ram för operativ bemanning under semesterperioder, behandlat uppdaterat policy inom jämställdhets- och mångfaldsområdet samt uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Av protokollgranskning för perioden januari-juni 2021 framkommer att förbundsdirektionen löpande informeras om HR- och kompetensförsörjningsrelaterade insatser, åtgärder och pågående arbeten. Bland annat noterar vi följande:

- På sammanträde i februari 2021 fick förbundsdirektionen information om organisationsförändring (10 §).
- På sammanträdet i mars 2021 behandlade förbundsdirektionen den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2020 (22 §) och information gavs från HR (§ 29). Informationen från HR gavs av HR-chef och berörde bland annat löneöversyn 2020, lönekartläggning, arbetsmiljöfrågor och RIA (incidentrapporteringssystem vid ex. olyckor och tillbud).
- På sammanträdet i maj 2021 behandlades ramen för operativ bemanning under semesterperioden (§ 41) samt information från HR (§ 44). Vad gäller den förstnämnda punkten beslutade förbundsdirektionen att fastställa dagtidsstyrkan storlek till lägst 5 personer under semesterperioden juni-augusti, varav 1 befäl och 4 brandmän, som utgår som samlad en-

het från Lindvreten. Vidare beslutades att bemanning om lägst två brandmän ska finnas i beredskap på station Dalarö under perioden 15:e juni till 16:e augusti samt att det ska finnas besättning om två personer med erforderlig behörighet ska planeras för beredskap i förbundets fartyg Mereld. Under punkten kring HR-information informerades om förbundets arbete med ny jämställdhets- och mångfaldspolicy.

- På sammanträdet i juni 2021 godkände direktionen förslag till uppdaterad policy "Jämställdhet, mångfald och likabehandling" (§ 52). Information från HR-chef (§ 56) gavs gällande löneöversyn samt upphandling av företagshälsovård.

Bedömning





Revisionsfråga: Sker avrapportering till förbundsdirektionen av effekter av vidtagna åtgärder?

Vi bedömer att revisionsfrågan är uppfylld. Vi ser att bland annat HR-chefen deltar på förbundsdirektionens sammanträden och informerar eller svarar på frågor. Vi ser att avrapportering sker till förbundsdirektionen på flera olika sätt, både genom återkommande delårsrapporter och årsredovisningar, men också genom löpande information från HR som är en stående punkt på förbundsdirektionens sammanträden. Vidare har direktionen under år 2021 tagit beslutat om nya policys samt tagit del av återrapportering av ärenden relaterade till personal- och kompetensförsörjningsområdet. Därmed anser vi att det sker en tillräcklig avrapportering till förbundsdirektionen avseende personal- och kompetensförsörjningsområdet.

Revisionell bedömning

Granskningens syfte är att bedöma om förbundsdirektionen bedriver ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete för att säkra behov av personal och kompetens.

Vår samlade bedömning är att förbundsdirektionen i huvudsak bedriver ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete för att säkra behov av personal och kompetens. Den samlade bedömningen baserar sig på bedömningen av de fyra i granskningen ingående revisionsfrågorna, varav två bedöms som uppfyllda och två som i huvudsak uppfyllda. Bedömning av revisionsfrågorna görs på skalan ej uppfyllt, delvis uppfyllt, i huvudsak uppfyllt samt uppfyllt. Motivering till bedömningen av respektive revisionsfråga framgår löpande i rapporten.

Revisionsfrågor	Bedömning	
Är det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet tydliggjort?	I huvudsak uppfyllt	
Finns det ett tydligt ansvar och en organisation för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?	Uppfyllt	
Är stödet till chefer säkerställt för att hantera framtida kompetens- och personalförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal?	I huvudsak uppfyllt	
Sker avrapportering till förbundsdirektionen av effekter av vidtagna åtgärder?	Uppfyllt	

Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning lämnar vi följande rekommendation:

- Arbeta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan som bygger på systematisk omvärlds- och riskanalys och som sedan följs upp årligen av förbundsdirektionen.

2021-11-15

Richard Moëll Vahul
Uppdragsledare

Fredrik Birkeland
Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna för Södertörns brandförsvarsförbund enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2021-05-17. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

Granskning av delårsrapport 2021



Södertörns brandförsvarsförbund

Ebba Öhlund
Merna Naomi

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av förbundets förtroendevalda revisorer översiktligt granskat förbundets delårsrapport för perioden 2021-01-01 – 2021-08-31. Uppdraget ingår som en obligatorisk del av revisionsplanen för år 2021.

Med utgångspunkt från ställda revisionsfrågor lämnas följande sammanfattande revisionella bedömning per revisionsfråga:

Revisionsfråga	Bedömning	
Har delårsrapporten upprättats enligt lagens krav och god redovisningssed?	Ja Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att delårsrapporten för Södertörns brandförsvarsförbund inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med lagens krav och god redovisningssed i övrigt. Bedömningen i delårsrapporten är att balanskravet kommer att uppfyllas för år 2021.	
Är resultaten i delårsrapporten förenliga med de av fullmäktige fastställda målen för god ekonomisk hushållning, d.v.s. finns förutsättningar att målen kommer att uppnås?	Ja Grundat på vår översiktliga granskning av delårsrapportens återrapportering har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att det prognostiserade resultatet inte skulle vara förenligt med de finansiella mål som direktionen fastställt i budget 2021. Grundat på vår översiktliga granskning av delårsrapportens återrapportering har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att det prognostiserade resultatet inte skulle vara delvis förenligt med de verksamhetsmål som direktionen fastställt i budget 2021.	

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Revisionskriterier	3
Granskningsresultat	5
Lagens krav och god redovisningssed	5
lakttagelser	5
Bedömning	5
God ekonomisk hushållning	5
lakttagelser	5
Bedömning	5

Inledning

Bakgrund

Direktionen ska behandla minst en delårsrapport per år. I samband med direktionens behandling av delårsrapporten ska även revisorerna bedöma resultatet i delårsrapporten. Denna granskning utgör underlag för det utlåtande som revisorerna ska lämna till direktionen.

Delårsrapporten ska omfatta en period av minst hälften och högst två tredjedelar av räkenskapsåret och den ska innehålla en översiktlig redogörelse för utvecklingen av förbundets verksamhet och resultat sedan föregående räkenskapsårs utgång.

Revisionsobjekt är direktionen som är ansvarig för delårsrapportens upprättande. Vårt ansvar är att granska delårsrapporten utifrån god sed.

Syfte och revisionsfrågor

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Har delårsrapporten upprättats enligt lagens krav och god redovisningssed?
- Är resultaten i delårsrapporten förenliga med de av direktionen fastställda målen för god ekonomisk hushållning, d.v.s. finns förutsättningar att målen kommer att uppnås?

Revisionskriterier

Granskningen av delårsrapporten omfattar:

- Översiktlig granskning av den finansiella delen av delårsrapporten per 2021-08-31,
- Förvaltningsberättelsens innehåll,
- Hur kommunen redovisar hur väl det prognostiserade resultatet är förenligt med målen för god ekonomisk hushållning (finansiella och verksamhetsmässiga mål).

Granskningen utgår från Vägledning 4, Granskning av delårsrapport, utgiven av Sveriges kommunala yrkesrevisorer (SKYREV). Granskningen sker genom analytisk granskning och intervjuer med nyckelpersoner som är ansvariga för delårsrapportens upprättande.

En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt ISA och god redovisningssed i övrigt har. Detta PM är skrivet i avvikelseform och omfattar våra mest väsentliga iakttagelser och bedömningar.

Den granskade delårsrapporten fastställdes av direktionen 22/10.

Rapportens innehåll har sakgranskats av ekonomichef och förbundsdirektör.

Granskningsresultat

Lagens krav och god redovisningssed

lakttagelser

Den upprättade delårsrapporten omfattar perioden januari – augusti. Resultatet för perioden uppgår till 8 033 tkr. Enligt gällande tidsplan kommer direktionen behandla delårsrapporten inom lagstadgad tid.

Bedömning

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att delårsrapporten för Södertörns brandförsvarsförbund inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med lagens krav och god redovisningssed i övrigt. Bedömningen i delårsrapporten är att balanskravet kommer att uppfyllas för år 2021.

God ekonomisk hushållning

lakttagelser

Mål

I delårsrapporten görs en avstämning mot årsprognosen avseende förbundets finansiella och verksamhetsmässiga mål som fastställts i verksamhetsplan 2021.

Av redovisningen framgår att samtliga av de finansiella målen prognostiseras att uppfyllas.

I delårsrapporten görs en redogörelse av inriktningsmålen med tillhörande effektmål. Av redovisningen framgår att 3 av 4 verksamhetsmål (inriktningsmål) prognostiseras att uppfyllas.

Bedömning

Grundat på vår översiktliga granskning av delårsrapportens återrapportering har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att det prognostiserade resultatet inte skulle vara förenligt med de finansiella mål som direktionen fastställt i budget 2021.

Grundat på vår översiktliga granskning av delårsrapportens återrapportering har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att det prognostiserade resultatet inte skulle vara delvis förenligt med de verksamhetsmål som direktionen fastställt i budget 2021.

2021-10-18



Richard Moëll Vahul

Uppdragsledare



Ebba Öhlund

Granskningsansvarig

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Södertörns brandförsvarsförbunds förtroendevalda revisorer enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av avtagen revisionsplan. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.