

Kommunstyrelsen

För kännedom:
Kommunfullmäktiges presidium

Revisionsrapport: Granskning av kompetensförsörjning

Revisorerna har uppdragit till KPMG att genomföra en granskning av den strategiska och kommunövergripande kompetensförsörjningen.

Revisionen önskar att kommunstyrelsen lämnar synpunkter på de slutsatser som finns redovisade i rapporten senast den 11 januari 2019.

Av svaret bör det framgå vilka eventuella åtgärder som ska vidtas och när de beräknas vara genomförda.

För Ånge kommuns revisorer

Roger Sundin
Ordförande

Alf Hallén
Vice ordförande



Granskning av kompetensförsörjning

Rapport

Ånge kommun

KPMG AB

2018-10-11

Antal sidor 14



Ånge kommun
Granskning av kompetensförsörjning

2018-10-11

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	4
3	Nuläge	5
3.1	Pensionsavgångar	5
3.2	Utbildning – medarbetare och befolkning	7
4	Resultat av granskningen	9
4.1	Kartläggning och analys av framtida behov	9
4.2	Åtgärder, ansvar och uppföljning	11
5	Slutsats och rekommendationer	12
5.1	Rekommendationer	12

1 Sammanfattning

Vi har av Ånge kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens arbete med kompetensförsörjning. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2018.

Syftet med granskningen var att bedöma om kommunens planering och åtgärder är tillräckliga för att möta framtida personal- och kompetensbehov.

Stora pensionsavgångar och ökad efterfrågan på välfärdstjänster gör att Sveriges kommuner behöver rekrytera många nya medarbetare de kommande åren. Med ett kortsiktigt förhållningssätt kommer konkurrensen om samma personer leda till dyrare och sämre lösningar.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunens planering och åtgärder inte är tillräckliga för att möta framtida personal- och kompetensbehov.

Kommunen har ingen strategisk plan för kompetensförsörjningen. Vi konstaterar samtidigt att det görs en mängd åtgärder, där idéerna i flera fall föds utifrån kontakt med andra kommuner. Beslut om åtgärder tas relativt snabbt, då alla inblandade bedömer att kompetensbehovet är känt. Vi kan inte se att det sker någon systematisk uppföljning av åtgärderna, eller om vissa åtgärder är mer effektiva än andra. Vi kan inte heller se att det finns någon formulerad förväntan med respektive åtgärd.

Vi konstaterar att det för närvarande finns flera vakanta tjänster som utlysts där det inte funnits några sökanden. Det gäller arbetsterapeut, fysioterapeut, personliga assistenter, bibliotekarie, musiklärare, SVA-lärare och Ma/NO-lärare. Vår bedömning är att det finns en risk för att det sänker kvaliteten på tjänsterna eller fördyrar verksamheten.

Vi konstaterar också att möjligheten att minska kompetensbehovet genom att sänka sjuktalen inte har beaktats i kartläggningsarbetet. Vi anser att lägre sjuktal innebär att rekryteringsbehovet minskar. Genom att dividera antalet sjukskrivningstimmar med en årsarbetstid konstaterar vi att 2017 års sjuktal motsvarar 75 årsarbeten. Vi ser oroat att sjuktalen är högre än genomsnittet i riket samtidigt som anställda yngre än 30 år har högre sjuktal än både riket och länets kommuner.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Utveckla kartläggning och analys av kompetensförsörjningsbehovet, se avsnitt 4.1.1
- Fastställ en kommunövergripande strategisk kompetensförsörjningsplan inklusive ansvarsfördelning och plan för uppföljning, se avsnitt 4.2.1
- Lämna förslag till planer och åtgärder i mål- och prioriteringsdokumentet för att redovisa resultat och analys i årsredovisningen, se avsnitt 4.2.1

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Ånge kommuns revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens arbete med kompetensförsörjning. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2018.

Stora pensionsavgångar och ökad efterfrågan på välfärdstjänster gör att Sveriges kommuner behöver rekrytera många nya medarbetare de kommande åren. Med ett kortsiktigt förhållningssätt kommer konkurrensen om samma personer leda till dyrare och sämre lösningar.

Genom att strategiskt verka för att fler väljer att utbilda sig inom de yrken som behövs inom välfärdssektorn ökar antalet personer som kan bli aktuella för de utlysta tjänsterna. Genom att bygga upp en samverkan med andra kommuner eller utveckla tekniska lösningar är det möjligt att minska behovet av egen personal.

I kommunens budget för 2018 framgår följande; "Kompetensförsörjningen är en av de största utmaningarna kommunen står inför. Det är redan idag en utmaning att besätta vissa vakanta tjänster inom kärnverksamheter såsom vård, omsorg och skola. I framtiden kommer förutom ovanstående ett växande rekryteringsbehov av akademiker, chefer och teknisk personal att finnas." Vidare framgår att "Många med lång erfarenhet uppnår inom kort pensionsåldern. Inom 10 år kommer 287 personer (34 %) att ha uppnått 65 års ålder. De största grupperna är pedagoger och undersköterskor."

Kommunstyrelsen är ansvarig för hanteringen av HR-frågor samt utvecklingen av personalpolitiken för kommunen och koncernen och utgör anställningsmyndighet för all kommunal personal. För fördjupning inom området och beredning av ärenden har ett personal- och organisationsutskott inrättats. Utskottet beslutade 2017-04-19 att ett av tre fokusområden skall vara Personalförsörjning.

Revisorerna bedömer att *sannolikheten* är stor att kommunen efter omfattande pensionsavgångar är i behov av att rekrytera nya medarbetare, samtidigt som förändrade uppdrag ställer krav på ny kompetens.

Om kompetensförsörjningen inte kan säkras så är *risken* stor att medborgarna inte får den verksamhet eller service som beslutats. Det kan också leda till att anställda inte garanteras sina rättigheter enligt lagar och avtal, vilket kan leda till rättsliga konsekvenser för kommunen.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med granskningen var att bedöma om kommunens planering och åtgärder är tillräckliga för att möta framtida personal- och kompetensbehov.

Vi har därför granskat

- om kommunen har kartlagt nuvarande situation och identifierat framtida behov av skilda yrkeskategorier
- om det finns en fastställd åtgärdsplan
- om ansvaret är tydligt uttalat

- om åtgärderna genomförs enligt planerna
- om systematisk uppföljning sker och om utfallet stämmer med bedömningarna
- om åtgärdsplanen bedöms vara tillräcklig för att säkerställa framtida behov av arbetskraft

Granskningen omfattar den kommunövergripande planeringen av framtida kompetensförsörjning, även om delar av verksamheten genomfört åtgärder men utan kommunledningens kännedom eller delaktighet.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Mål och prioriteringar 2018-2020 inklusive budget 2018, kommunfullmäktige

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

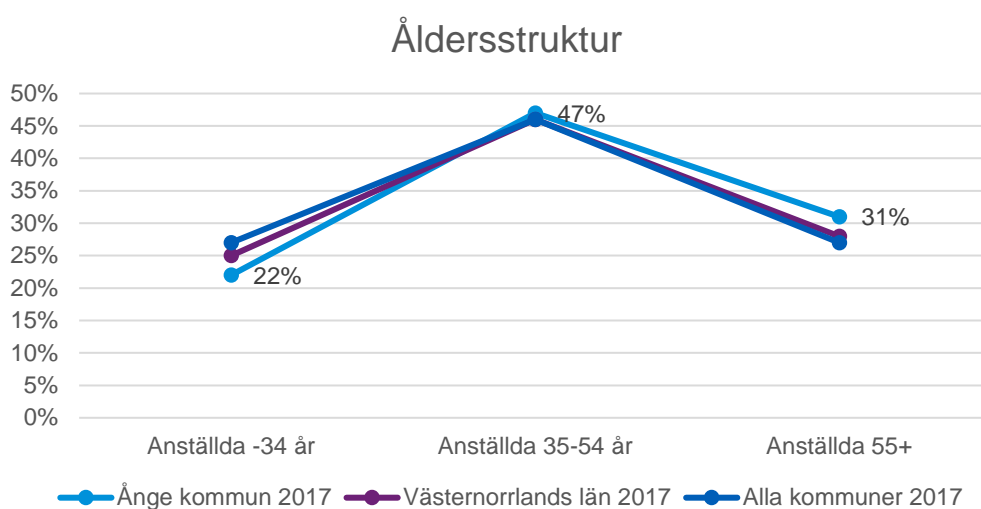
- Dokumentstudier av relevanta dokument så som
 - Projektplan, aktivitetslista och projektlutrapport för Kompetensförsörjning, 2017-18
 - Årsredovisning för år 2017
 - Omvärldsanalys – kommuner i Jämtlands/Västernorrlands län, 2017
 - Socialnämndens kompetensförsörjningsplan 2017
 - Statistik gällande sjuktal, 2016-2017 och augusti 2018
- Intervjuer med berörda tjänstepersoner och förtroendevalda däribland ordförande i personal- och arbetsutskottet, chef för utvecklingsenheten, kommunsekreterare, personalchef, HR-konsulter, socialchef och skolchef.

Rapporten är faktakontrollerad av chef för utvecklingsenheten, socialchef, skolchef och kommunsekreterare.

3 Nuläge

3.1 Pensionsavgångar

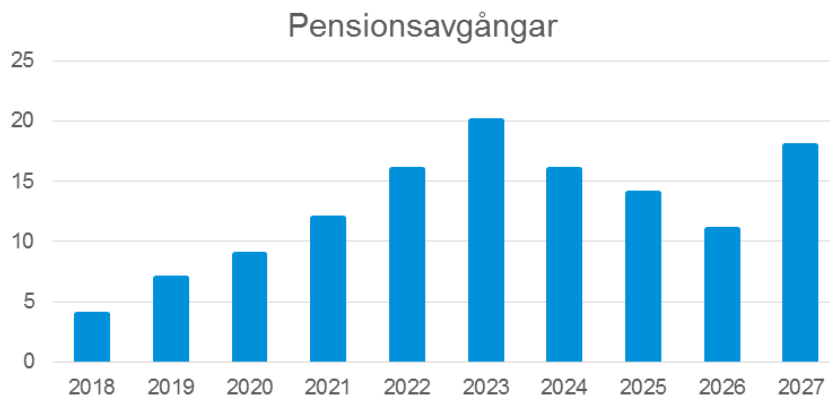
Ånge kommuns beräkningar visar att inom en tioårsperiod kommer 287 personer att ha uppnått 65 års ålder vilket motsvarar ungefär 34 procent av dagens medarbetare inom kommunen. Sett till antalet är det flest pedagog- och underskötersketjänster, se vidare nedan.



Ovanstående visar på 2017 års åldersstruktur bland de anställda i Ånge kommun, Västernorrlands län samt rikssnittet i Sveriges kommuner. Det framgår av diagrammet att Ånge kommun har en något äldre personalsammansättning än övriga kommuner i Västernorrland och riket i genomsnitt.

Socialnämnden

Inom socialnämnden kommer det ske 128 pensionsavgångar fram till 2027, ett genomsnitt på 12,8 nytillsättningar per år, se diagram nedan.



Ånge kommun

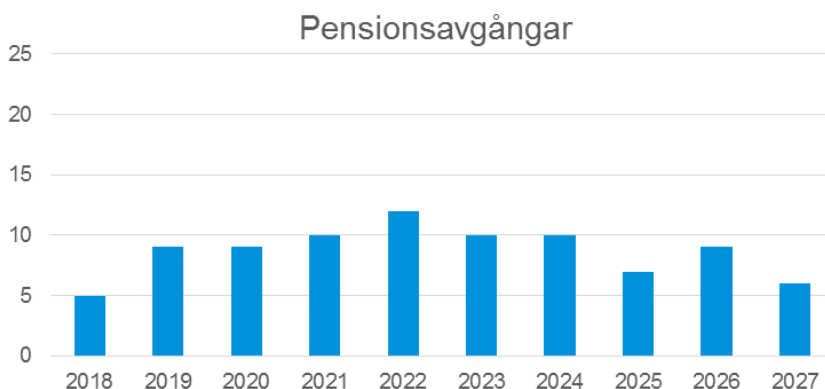
Granskning av kompetensförsörjning

2018-10-11

Den framträdande gruppen är undersköterskor och vårdbiträden där 82 personer kommer att gå i pension fram till år 2027. Det kommer även att behövas 26 personer med högskoleutbildning.

Humanistiska nämnden

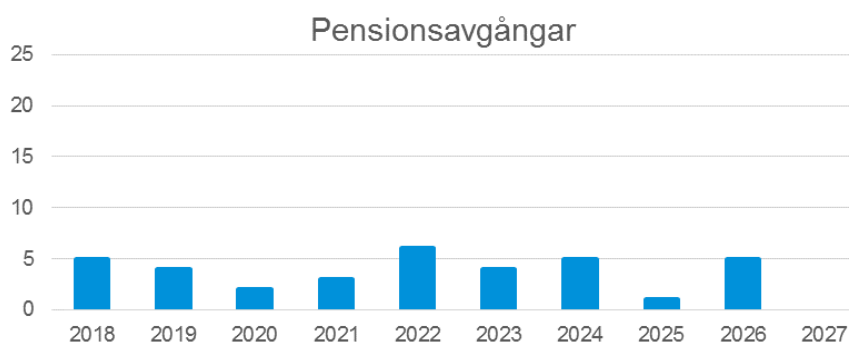
Inom Humanistiska nämnden beräknas det ske totalt 87 pensionsavgångar fram till år 2027, se diagram nedan.



Den mest framträdande gruppen inom utbildningsområdet är barnskötare och pedagoger där det totalt handlar om 20 barnskötare samt 39 pedagoger. Inom hela Humanistiska nämnden innebär det ett genomsnitt på 8,7 tillsättningar per år utifrån antagandet om att pensionsavgång sker vid 65 års ålder.

Kommunstyrelsen

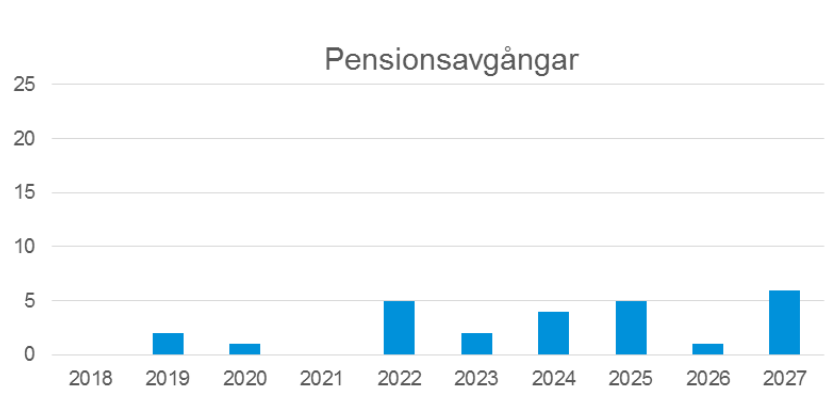
Inom kommunstyrelsen beräknas pensionsavgångarna vara något lägre än i övriga grupper, se diagram nedan.



Totalt handlar det om 35 personer som kommer att ha uppnått 65 års ålder vid 2027, det innebär ett genomsnitt på 3,5 nytillsättningar per år.

Tekniska nämnden

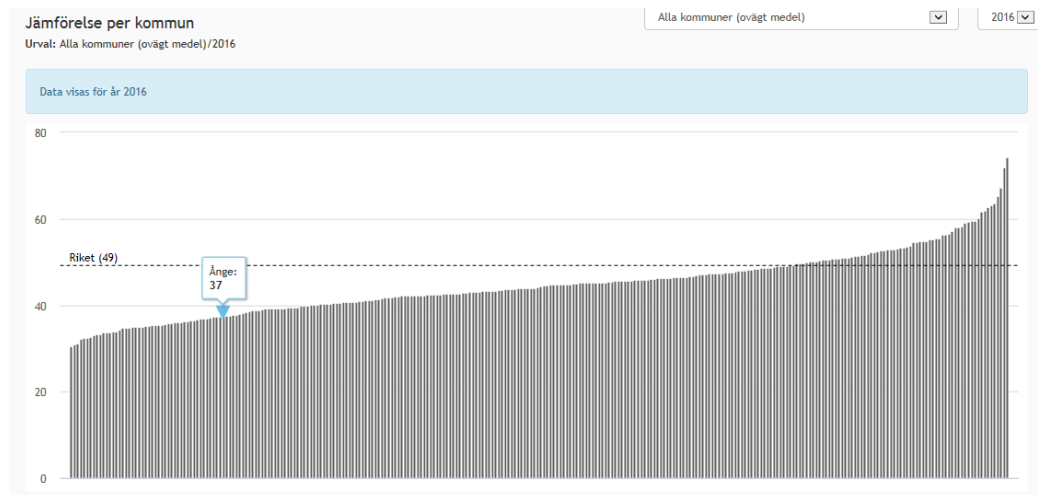
Inom Tekniska nämnden beräknas det ske totalt 26 pensionsavgångar fram till 2027, se diagram nedan.



Det innebär ett genomsnitt på 2,6 ny tillsättningar per år

3.2 Utbildning – medarbetare

Andelen kommunanställda med eftergymnasial utbildning är låg i Ånge kommun, jämfört med riksgenomsnittet, se diagram nedan.



Diagrammet är hämtat ur databasen Kolada där statistik från samtliga 290 kommuner redovisas. Uppgiften gällande Ånge kommun är från år 2016 då uppgift från år 2017 saknas.

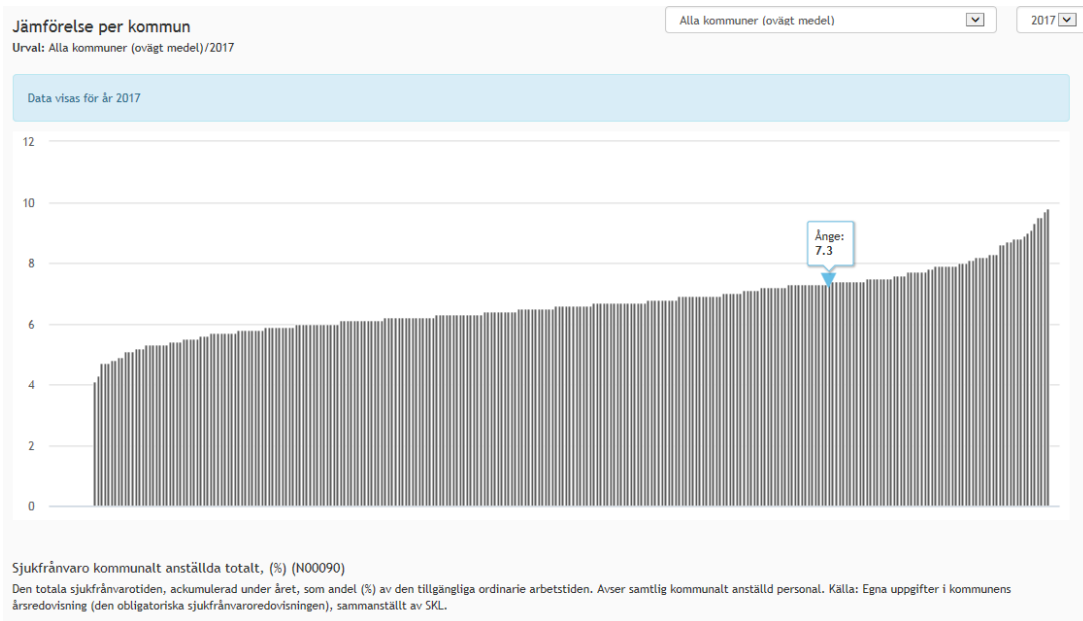
De svenska kommunernas uppdrag skiljer sig inte i någon större omfattning. De större kommunerna har större ansvar för regional planering och större gymnasieskoleverksamhet, vilket bidrar till att andelen anställda med eftergymnasial utbildning är högre. Vid jämförelsen med liknande kommuner som Ånge, har Ånge kommun en låg andel anställda med eftergymnasial utbildning.

3.3 Sjuktal – medarbetare

Ånge kommun hade år 2017 en relativt hög sjukfrånvaro, jämfört med landets övriga kommuner, se diagram nedan.

Ånge kommun
Granskning av kompetensförsörjning

2018-10-11



Det gäller även i jämförelsen med de sju kommuner som har mest liknande förutsättningar som Ånge kommun, där Torsby och Härjedalens kommuner visar betydligt lägre sjuktal.

Ånge kommuns situation liknar övriga kommuner i länet, gällande sjukfrånvaro. Se tabell nedan.

	1) Sjukfrånvaro totalt %	2) Långtids-sjukfrånvaro minst 60 dagar %	3) Sjukfrånvaro kvinnor %	4) Sjukfrånvaro 29 år eller yngre män %	5) Sjukfrånvaro åldersgrupp 29 år eller yngre %	6) Sjukfrånvaro åldersgrupp 30-49 år %	7) Sjukfrånvaro åldersgrupp 50 år eller äldre %
Ånge kommun	7,3	53,1	8,0	4,5	8,1	6,7	7,7
Timrå kommun	7,2	46,4	7,5	6,4	5,7	7,1	7,9
Härnösands kommun	6,0	45,6	6,6	4,8	5,7	5,8	6,9
Sundsvalls kommun	8,9	63,9	10,2	4,8	7,1	8,5	9,8
Kramfors kommun	7,7	54,4	8,7	4,7	5,5	7,8	8,2
Sollefteå kommun	6,4	45,3	7,3	4,3	4,1	5,5	7,8
Örnsköldsviks kommun	6,7	56,9	7,4	4,0	5,1	6,7	7,3

Genom att dividera antalet sjukskrivningstimmar med en årsarbetstid konstaterar vi att 2017 års sjuktal motsvarar 75 årsarbeten.

Den procentuella sjukfrånvaron i åldersgruppen 29 år och yngre är högre i Ånge kommun än länets övriga kommuner och den är en av de högsta i landet. Den är dessutom högst jämfört med övriga åldersgrupper. Då det är få medarbetare i den åldern påverkar det inte kostnaderna i någon större utsträckning, men det är en alarmerande trend.

4 Resultat av granskningen

4.1 Kartläggning och analys av framtida behov

Kommunstyrelsen med dess personal- och organisationsutskott har sedan år 2017 prioriterat tre utvecklingsområde, varav ett är Kompetensförsörjning. De två övriga utvecklingsområdena Digitalisering och Lokalförsörjning anses också påverka rekryteringsutmaningen då digitaliseringen via automation kan minska rekryteringsbehovet och lokalförsörjningen bedöms leda till större, centralt placerade enheter som i sin tur förväntas underlätta kompetensförsörjningen.

Projekt Kompetensförsörjning

Sedan juli 2017 har ett kommunövergripande projekt pågått med uppdraget att kartlägga och analysera det samlade kompetensbehovet. Målet med projektet var att ta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan för att kompetensutveckla den befintliga personalen och rekrytera nya medarbetare med rätt kompetens. Förutom kommunens behov av kompetens omfattade även projektet kartläggning och analys av näringslivets behov av kompetens.

Samtidigt som kartläggningen och analysen färdigställdes, blev det byte på personalchefsposten. Projektledaren valde att avsluta projektet genom att lämna en projektslutrapport till styrgruppen, som i sin tur uppdrog till den tillträdande personalchefen att utforma ett nytt projekt.

Av slutrapporten framgår att den största nyttan med projektet var att kommunen samordnade frågan, vilket också framkommit i våra intervjuer. Framför allt inom socialförvaltningen har det sedan tidigare gjorts insatser för att bemanna tjänsterna, men lösningarna har varit begränsade till den egna nämndens mandat. Genom att hela kommunen samordnas upplevs det kunna tas mer strategiska och genomgripande beslut. Det gäller bland annat beslut om hur kommunen vill uppfattas som arbetsgivare och satsningar på hur Ånge kommun vill uppfattas som plats att bo på.

Den genomförda kartläggningen omfattar en sammanställning av framtida pensionsavgångar per yrkeskategori där utmaningarna gäller främst rekrytering av pedagoger, legitimerad personal inom socialförvaltningen, undersköterskor och vårdbiträden, samt it-kompetens.

En kartläggning har också gjorts av vilka rekryteringsvägar arbetssökande till kommunen använder, där det visade sig att få sökande som ser dagstidningsannonser, jämfört med annonser i branschtidningar och sociala medier. Efter det har rekryteringskanalerna ändrats.

Inom projektet har det också tagits fram en rutin för avslutningssamtal med anställda som valt att avsluta sin anställning för att identifiera områden där kommunen som arbetsgivare kan bli bättre. Rutinen är nyligen införd och det finns ännu inget material att sammanställa.

Det har också gjorts en omvärldsbevakning i form av kartläggning av vad övriga kommuner i länet gör inom området, samtidigt som SKL:s strategimaterial¹ bedöms kunna vara en utgångspunkt i framtagande av strategisk kompetensförsörjningsplan.

SKL har sammanfattat rekryteringsutmaningen i nio strategier:

- Använd kompetensen rätt – förändra yrkesroller och omfördela arbetsuppgifter mellan yrkesroller. Öka brukarmedverkan.
- Bredda rekryteringen – förändra normen om vem som passar till vilken uppgift. Olika vägar in i yrket.
- Låt fler jobba mer – gå från deltidanställda till heltidanställda
- Förläng arbetslivet – ta vara på 65+. Förbättra ingången för unga i yrkeslivet genom praktik, trainee och yrkesintroduktion
- Visa på karriärmöjligheter – chefsprogram, specialistkarriärer, projektledare
- Skapa engagemang – öka känsla av sammanhang, delaktigheten och ansvaret på arbetsplatserna
- Utnyttja tekniken – låt tekniken lösa arbetsuppgifter
- Marknadsför jobben – erbjud sommarjobb och praktik, berätta om jobben
- Underlätta lönekarriär - ökad lönespridning, tydlighet i lönesättning

Vid intervjuerna framkom att vid kommunens ledardag med temat Kompetensförsörjning användes SKLs strategimaterial i gruppdiskussionerna om rekryteringsutmaningen.

4.1.1 Bedömning

- Har kommunen kartlagt nuvarande situation och identifierat framtida behov av skilda yrkeskategorier?

Vi konstaterar att det för närvarande finns flera vakanta tjänster som utlysts där det inte funnits några sökanden. Det gäller arbetsterapeut, fysioterapeut, personliga assistenter, bibliotekarie, musiklärare, SVA-lärare och Ma/NO-lärare. Vår bedömning är att det finns en risk för att det sänker kvaliteten på tjänsterna eller fördyrar verksamheten.

Vi bedömer att det finns en relativt samstämmig bild av kompetensbehovet, utifrån pensionsavgångar. Däremot saknar vi prognos över den demografiska utvecklingen, trender, alternativa lösningar och möjliga lagändringar som kan påverka behovet. Som exempel har vi inte sett någon rapport om vilka möjligheter och utmaningar det innebär att det bor nyanlända i kommunen. Vi anser också att alternativa framtidsbedömningar i form av scenarion bör ingå i beslutsunderlaget.

Vi konstaterar också att möjligheten att minska kompetensbehovet genom att sänka sjuktalen inte beaktats i kartlägningsarbetet. Vi anser att lägre sjuktal innebär att rekryteringsbehovet minskar. Vi ser oroat att sjuktalen är högre än genomsnittet i riket

¹ Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden, SKL, 2015, <https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-216-4.pdf?issuusl=ignore>

samtidigt som anställda yngre än 30 år är betydligt högre än både riket och länets kommuner.

4.2 Åtgärder, ansvar och uppföljning

Personalchefen har uppdraget att utforma ett nytt projekt för framtagande av en strategisk kompetensförsörjningsplan för kommunen. Det saknas tidsplan för det nya projektet, det är inte heller bemannat.

I intervjuerna framkom att det görs åtgärder för att lösa situationen, framför allt på kort sikt. En sådan är införande av rekryteringspremie för legitimerad personal inom socialförvaltningen. Vid senaste annonseringen av sjukskötersketjänster fanns 11 sökande. Däremot har premien inte lockat arbetsterapeuter och fysioterapeuter att söka annonserade tjänster, och situationen har lösts med tjänsteköp av vårdcentralen.

För att lösa rekrytering av pedagoger på några års sikt finns ett förslag att erbjuda en arbetsintegrerad lärarutbildning för anställda obehöriga pedagoger. Kommunen erbjuder en halvtidstjänst och trekvartsfarts studier, där studierna finansieras med studiemedel. Erbjudandet beräknas kunna lanseras inför läsåret 2019/20.

Kommunen har också utvecklat ett ledarförsörjningsprogram som riktar sig både till externt sökande och interna "talanger".

Däremot har kommunen sedan många år ingått i regionens Vård- och omsorgscollege, vilket har varit en del i kompetensförsörjningsstrategin för att kunna rekrytera undersköterskor till omsorgen.

I våras presenterade Skolverket en nationell standard för vårdbiträdesutbildning. Ett beslut fattades snabbt i Ånge kommun och från hösten 2018 tillhandahåller Ånge gymnasieskola en vårdbiträdesutbildning som går att kombinera med kurser i svenska språket. Ungdomar som ännu inte valt gymnasieprogram erbjuds feriepraktik inom vården med en viss ekonomisk ersättning, för att på så sätt få en inblick i yrket. Socialförvaltningen arbetar också med att utveckla mottagandet av praktikanter och vikarier så att praktiktiden upplevs meningsfull och utvecklande.

Parallellt med detta pågår också ett arbete med att sänka sjuktalet. En av åtgärderna är att revidera riktlinjer och rutiner för bemanning, där bland annat hälsosamma scheman införts för att nå ett sunt arbetsliv.

De intervjuade intygar också att personer som fyller 65 år uppmuntras att jobba längre. Det finns framför allt inom Socialförvaltningen ett flertal medarbetare i åldern mellan 67 och 70 år som är timanställda.

Organisation och ansvarsfördelning

Sedan sommaren 2017 har frågan om strategisk kompetensförsörjning lyfts från respektive nämnd till en kommungemensam fråga. I intervjuerna framkom att samordningen upplevs positiv och ger större möjligheter att hitta lösningar, samtidigt som det vilar ett stort ansvar på kommunledningskontoret att organisera arbetet på ett effektivt och framgångsrikt sätt.

Det framkom också i intervjuerna att gränsdragningen mellan vad som ska beredas inför politiskt beslut och vad som kan beslutas i förvaltningen är otydligt. Det gäller även vilken information som ska lämnas och med vilken detaljeringsnivå.

4.2.1 Bedömning

- Finns det någon fastställd åtgärdsplan?

Det finns ingen fastställd åtgärdsplan. I kommunens mål och prioriteringar inkl budget för år 2018 lämnas en kort redovisning av situationen samt pågående åtgärder. Redovisningen liknar till stora delar den som lämnas i årsredovisningen. Vi anser att mål- och prioriteringsdokumentet borde fokusera på framåtsyftande åtgärder, med 1-4 års perspektiv, för att lämna redovisning och resultat till årsredovisningen.

- Är ansvaret för kort- och långsiktigt kompetensförsörjning tydligt uttalat?

Vi bedömer att ansvaret för genomförandet är otydligt, både mellan politik och förvaltning och mellan kommunledningsförvaltningen och övriga förvaltningar. Samtidigt anser vi att kommunledningsförvaltningen bör samordna frågan.

I samband med att den strategiska kompetensförsörjningsplanen behandlas, bör det tydliggöras vilka frågor som ska behandlas politiskt. Det bör även lämnas ett förslag till ansvarsfördelning mellan kommunstyrelsen, dess arbetsutskott och nämnderna.

- Genomförs åtgärderna enligt planerna?

Vi konstaterar att det görs en mängd åtgärder, där idéerna i flera fall föds utifrån kontakt med andra kommuner. Beslut om åtgärder tas relativt snabbt, utifrån att kompetensbehovet är känt.

- Sker det någon systematisk uppföljning och stämmer utfallet med förväntningar?

En analys av olika rekryteringskanalers effektivitet har gjorts, och slutsatser har dragits. I övrigt kan vi inte se att det sker någon systematisk uppföljning av åtgärderna, eller om vissa åtgärder är mer effektiva än andra. Vi kan inte heller se att det finns någon formulerad förväntan med respektive åtgärd.

- Bedöms åtgärdsplanen vara tillräcklig för att säkerställa framtida behov av arbetskraft?

Vi anser att kommunen bör upprätta en strategisk kompetensförsörjningsplan och i samband med det följa upp och analysera pågående åtgärder utifrån dess syfte.

5 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunens planering och åtgärder inte är tillräckliga för att möta framtida personal- och kompetensbehov.

5.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

— Utveckla kartläggning och analys av kompetensförsörjningsbehovet, se avsnitt 4.1.1



Ånge kommun

Granskning av kompetensförsörjning

2018-10-11

- Fastställ en kommunövergripande strategisk kompetensförsörjningsplan inklusive ansvarsfördelning och plan för uppföljning, se avsnitt 4.2.1
- Lämna förslag till planer och åtgärder i mål- och prioriteringsdokumentet för att redovisa resultat och analys i årsredovisningen, se avsnitt 4.2.1

Datum som ovan

KPMG AB

Lena Medin
Certifierad kommunal revisor

Helene Ersson
Certifierad kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.