



# Förstudie om kommunens arbete för att säkerställa kompetensförsörjningen

Rapport  
Växjö kommun

KPMG AB

2023-08-17

Antal sidor 11



Växjö kommun

Förstudie om kommunens arbete för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-08-17

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	6
3.1	Målsättning samt roll- och ansvarsfördelning	6
3.1.1	Målsättning	6
3.1.2	Personalpolicy	7
3.1.3	Kommunicering av kommunens budskap	8
3.1.4	Roll- och ansvarsfördelning	8
3.1.5	Bedömning	8
3.2	Styrning och uppföljning	9
3.2.1	Arbetsmetodik kompetensförsörjning	9
3.2.2	Uppföljning	12
3.2.3	Bedömning	13
4	Slutsats och rekommendationer	15

## 1 Sammanfattning

KPMG har fått i uppdrag av Växjö kommuns revisorer att genomföra en förstudie av kommunens arbete för att säkerställa kompetensförsörjningen.

Förstudien syfte var att på ett övergripande plan kartlägga kommunens arbete avseende kompetensförsörjning för att kunna ta ställning till om fördjupad granskning ska göras.

Vår sammanfattande bedömning utifrån förstudiens syfte är Växjö kommun har påbörjat ett strategiskt arbete för att klara kompetensförsörjningen.

Vi bedömer att den nya arbetsmetoden för kompetensförsörjning har goda förutsättningar att främja kommunstyrelsen och nämndernas styrning och uppföljning av kompetensförsörjningsarbetet. Vi anser dock att hanteringen av kompetensförsörjningsrapporterna behöver förtydligas t.ex. vem som fastställer rapporterna och på vilket sätt kompetensförsörjningsarbetet ska förankras/beslutas och följas upp i kommunstyrelse och nämnder. Vi vill också understryka vikten av att det tas fram en kommunövergripande kompetensförsörjningsrapport.

Vi ser som positivt att det finns rutiner för enkäter och avslutningssamtal med personal som avslutar sin anställning i kommunen. För att ytterligare ta till vara synpunkter från personal som avslutar sin anställning bedömer vi att även att sammanställning och uppföljning av vad som framkommer vid avslutningssamtalen bör göras.

Då denna förstudie genomförs under tiden när den nya modellen för arbetet med kompetensförsörjningen håller på att införas bedömer vi att en fördjupad granskning inom området bör göras när den nya modellen är helt implementerad.

## 2 Bakgrund

Växjö kommun är i likhet med övriga kommuner en personalintensiv organisation. Med anledning av kommande pensionsavgångar, personalomsättning och brist inom vissa yrkeskategorier ser revisorerna en risk i kommunens kompetensförsörjning.

Att ha tillgång till personal i tillräcklig omfattning och med rätt utbildning är av stor betydelse för en god kvalitet i verksamheten. Utan en kvalitetssäkrad tillgång till personal finns en risk att kvaliteten i verksamheten försämras.

En viktig förutsättning för att klara kompetensförsörjningen är att befintlig och presumtiv personal uppfattar kommunen som en attraktiv arbetsgivare.

Utifrån ovanstående har revisorerna i Växjö kommun i sin riskanalys avseende 2023 bedömt att en förstudie inom detta område bör genomföras. Uppdraget ingår i revisionsplanen för 2023.

### 2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Förstudien syfte var att på ett övergripande plan kartlägga kommunens arbete avseende kompetensförsörjning för att kunna ta ställning till om fördjupad granskning ska göras.

Granskningen skulle besvara följande revisionsfrågor:

- Har kommunen en politisk viljeinriktning för hur den ska vara en attraktiv arbetsgivare?
- Vilka kommunövergripande mål och strategier finns för kompetensförsörjning?
- Vad framgår av kommunens analyser beträffande kompetens-/ personalbehovet på kort och lång sikt inom olika yrkeskategorier (till exempel genom statistik)?
- Vilken personalomsättning har det varit i kommunen de senaste fyra åren?
- Vilka centrala strategier/arbetsmodeller finns för hur man ska arbeta för att säkerställa en god kompetensförsörjning?
- På vilket sätt följer kommunstyrelsen upp nämndernas arbete med kompetensförsörjningen?
- Vad visar dessa uppföljningar?

Förstudien fokuserar på kommunstyrelsens övergripande arbete inom kompetensförsörjningen men ger en bild av utmaningarna inom kompetensförsörjningen hos nämnderna. Granskning av andra nämnders arbete kan bli aktuellt vid en fördjupad granskning.



**Växjö kommun**

Förstudie om kommunens arbete för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-08-17

## **2.2 Revisionskriterier**

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Kommunallagen 6 kap. 6 §
- Övrig aktuell lagstiftning
- Övriga interna styrdokument såsom verksamhetsplan, riktlinjer och rutiner

## **2.3 Metod**

Granskningen har genomförts med dokumentstudier och intervjuer/avstämningar med berörda tjänstepersoner och politiker.

Samtliga intervjuade har beretts möjlighet att faktakontrollera rapporten.

## 3 Resultat av granskningen

### 3.1 Målsättning samt roll- och ansvarsfördelning

#### 3.1.1 Målsättning

Enligt styr- och ledningsprocess<sup>1</sup> ska kommunkoncernens styrning, planering och uppföljning utgå från hållbarhetsprogrammet Hållbara Växjö 2030<sup>2</sup> fram till år 2030. Målbilderna som presenteras i programmet ska konkretiseras i kommunfullmäktiges budget samt i program, planer, strategier och andra styrande dokument. Utöver hållbarhetsprogrammet ska kommunens budget ange strategisk inriktning och prioriterade utvecklingsåtgärder.

I programmet presenteras fem målbilder för kommunens arbete till 2030. Som komplement till programmet finns bland annat näringslivsplanen<sup>3</sup> som lyfter fram hela kommunens kompetensförsörjning. Planen anger att kommunen bland annat ska arbeta aktivt med talangattraktion och verka för en stärkt arbetsmarknadsregion.

Kommunövergripande budget för 2023<sup>4</sup> anger den kommunövergripande personalpolitiska inriktningen. Fullmäktige har upprättat tre målsättningar med tillhörande nyckeltal och uppdrag till nämnderna för budgetperioden:

1. Växjö kommun säkrar kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda arbetsvillkor
2. Medarbetare i Växjö kommun har tillgång till en god fortbildning och kompetensutveckling
3. Växjö kommun har friska medarbetare

Kommunfullmäktige ska följa upp målsättning nummer ett genom nyckeltalen: andel anställda som arbetar ofrivillig deltid, anställda utrikesfödda (balanstal) samt genom temperaturmätaren. Målsättning nummer två ska följas upp genom antal timmar tillägnade fortbildning och målsättning nummer tre ska följas upp genom flertal nyckeltal avseende anställningsform, arbetstid, sjukfrånvaro och nyttjande av friskvårdsbidrag.

---

<sup>1</sup> Kommunstyrelsen 2018-08-14, § 258.

<sup>2</sup> Kommunfullmäktige 2019-10-15, § 259.

<sup>3</sup> Kommunfullmäktige 2020-05-19, § 119.

<sup>4</sup> Kommunfullmäktige 2022-11-22, § 201.

2023-08-17

Enligt uppgift som framkommit vid vår granskning finns ett förslag framtaget på att några av nyckeltalen ska förändras. Inga beslut har dock fattats ännu om denna förändring.

Kommunstyrelsen och samtliga nämnder anger en personalpolitisk inriktning i sina respektive internbudgetar, vilka är baserat på den kommunövergripande inriktningen kommunfullmäktige beslutat om<sup>5</sup>.

Kommunstyrelsens internbudget för 2023<sup>6</sup> gör gällande att kommunen ska säkra kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare. Kommunfullmäktige har uppdragit till styrelsen att, inom ramen för befintlig budget strukturera arbetet för ökad jämställdhet på kommunens arbetsplatser, analysera var behov av arbetskläder finns, kompetensutveckla beställarfunktionen i hela kommunkoncernen samt höja friskvårdsbidraget med 2 000 kr genom ett tillskott om 4 mkr. Styrelsen ska även genomföra en extra satsning för att få ungdomar och utrikesfödda kvinnor i arbete samt öka antalet praktikplatser inom näringslivet och kommunen. Ovanstående uppdrag genomförs inom ramen för målbilderna *rättvist och ansvarstagande, grönt och hälsosamt, tryggt och tillitsfullt* respektive *växande och inkluderande* i Hållbara Växjö 2030.

### 3.1.2 Personalpolicy

Av personalpolicyn<sup>7</sup> framgår att kommunen ska erbjuda attraktiva arbetsplatser genom att tillhandahålla förutsättningar för chefer att utveckla gott ledarskap samt frihet för medarbetare att utveckla sitt arbete och, där det är möjligt, påverka sin arbetstid. Plan för god arbetshälsa för perioden 2021–2026<sup>8</sup> lyfter fram utvecklingsområden som bedöms ge störst effekt att arbeta med. Enligt planen ska de aktiviteter som kopplas till planen vara baserade på aktuell forskning och beprövad erfarenhet inom arbetsmiljöområdet. Planens fyra utvecklingsområden är *en god arbetsmiljö är allas ansvar, arbetshälsa skapas tillsammans, frisknärvaro gynnar alla* samt *ledarskapet sätter tonen*. Till utvecklingsområdena beskrivs insatsområden som ska bidra till positiv utveckling av arbetsmiljön. Kommunstyrelsen är ansvarig för den övergripande samordningen och uppföljningen av planen.

---

<sup>5</sup> Kommunfullmäktige 2022-11-22, § 201.

<sup>6</sup> Kommunstyrelsen 2023-03-07, § 84.

<sup>7</sup> Kommunfullmäktige 2015-03-17, § 41.

<sup>8</sup> Kommunfullmäktige 2020-11-17, § 255.

### 3.1.3 Kommunikering av kommunens budskap

Varumärkesplattformen<sup>9</sup> anger kommunens vision, värdegrund, kärnuppdrag, varumärkeslöften och kommunikativa budskap. Plattformen är gällande för kommunens samtliga förvaltningar och helägda bolag. Arbetet ska säkerställa att de vardagliga, interna processerna förmår leverera det fastställda varumärkeslöftet. Kommunikationspolicyn<sup>10</sup> gör vidare gällande att en enhetlig kommunikation om mål, uppdrag och resultat samt om kommunkoncernen verksamheter ska förvalta och stärka förtroendet för kommunens varumärken och göra kommunen till en attraktivare plats att bo i, verka på och besöka.

### 3.1.4 Roll- och ansvarsfördelning

Reglemente för kommunstyrelsen<sup>11</sup> gör gällande att styrelsen är kommunens ledande politiska förvaltningsorgan. I kommunstyrelsen ledningsfunktion ingår bland annat att leda och samordna personal- och lönepolitik samt företagshälsovård. Kommunstyrelsen är ansvarig för frågor gällande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dennes arbetstagare. Kommunstyrelsen bär även ansvaret för den centrala marknadsföringen av kommunen och dennes varumärke.

Kommunstyrelsens hållbarhetsutskott är ansvarig för trendanalys, tolkning och förändring i riktning och målbilder i hållbara Växjö 2030<sup>12</sup>.

### 3.1.5 Bedömning

Vi kan konstatera att det finns kommunövergripande mål och strategier för att vara en attraktiv arbetsgivare och för att klara kompetensförsörjningen, vilka anges i den kommunövergripande internbudgeten, personalpolicyn samt plan för god arbetshälsa.

Vi kan även konstatera att det finns en långsiktig målbild avseende hela kommunens attraktivitet, inte enbart kommunen som organisationen, genom hållbarhetsprogrammet och näringslivsplanen.

---

<sup>9</sup> Kommunstyrelsen 2020-02-04, § 42.

<sup>10</sup> Kommunfullmäktige 2018-11-20, § 296.

<sup>11</sup> Kommunfullmäktige 2022-12-13, § 212.

<sup>12</sup> Kommunfullmäktige 2019-10-15, § 259.



## 3.2 Styrning och uppföljning

### 3.2.1 Arbetsmetodik kompetensförsörjning

I dokumentet styr- och ledningsprocess<sup>13</sup> fastslås övergripande kommunens metod för strategisk kompetensförsörjning. Detta kompletteras med en ny metod för upprättande av kompetensförsörjningsrapporter. Vi noterar att kommun implementerat en ny arbetsmodell avseende kompetensförsörjningen. Den nya arbetsmodellen innebär att verksamhetens kompetensbehov (vilket anges i de förvaltningsupprättade kompetensförsörjningsrapporterna) är ett underlag som ska finnas med inför framtagande av att kommunfullmäktiges övergripande budget. Detta ska bidra till att kommunen kan fördela sina resurser på ett mer ändamålsenligt sätt genom sitt budgetarbete.

Kompetensförsörjningsrapporterna ska belysa inriktningar och ange aktiviteter för hur kommunen ska behålla, engagera, rekrytera, introducera och utveckla kvalificerad personal. De kompetensmål och konkreta aktiviteter som anges ska vara direkt baserad på en kompetensanalys. Av intervju framgår att syftet med att sammanställa kompetensförsörjningsrapporter är att identifiera förvaltningsspecifika, respektive kommungemensamma utmaningar och möjligheter för kompetensförsörjningen. Vi har vid vår granskning tagit del av kompetensförsörjningsrapporter från samtliga förvaltningar. De förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsrapporterna är inte behandlade av respektive nämnd. År 2023 är första året som kompetensförsörjningsrapporter tas fram enligt denna modell. I skrivande stund är en kommunövergripande sammanställning av kompetensförsörjningsrapporterna under framtagande.

Kompetensförsörjningsrapporterna innehåller GAP-analys avseende nuläget och de kommande fem åren, konsekvensanalys samt kompetensmål och aktiviteter fördelade på respektive nämnds yrkesgrupper. Intervjuuppgift gör gällande att HR-avdelningen ska sammanställa samtliga kompetensförsörjningsrapporter till en kommunkoncerngemensam. Sammanställningen ska fungera som underlag vid den övergripande budgetdialogen. I dagsläget finns ingen kommunkoncerngemensam sammanställning av kompetensförsörjningsrapporterna men målsättningen är dock att upprätta sammanställningen inför budgetdialogen till 2024 års budget.

Tabellen nedan presenterar ett urval hämtat från respektive kompetensförsörjningsrapport. Urvalet är baserat på de befattningar där förvaltningar

---

<sup>13</sup> Kommunstyrelsen 2018-08-14, § 258.

anger i sina respektive kompetensförsörjningsrapporter att det i nuläget finns ett kompetensgap.

*Tabell 1.*

Befattning	Gap
<b>Förskollärare</b>	-229
<b>Grundskollärare</b>	-157
<b>Lärare i fritidshem</b>	-48
<b>Kock</b>	-22
<b>Tekniker</b>	-7
<b>Ingenjör</b>	-5
<b>Miljö- och hälsoskyddsinspektör</b>	-4
<b>Lösningssarkitekt</b>	-2
<b>Tjänsteansvarig</b>	-2
<b>Utvecklare</b>	-1
<b>Fritidsutvecklare</b>	-1

I GAP-analyserna anges även prognoser för tre, respektive fem år framåt i tiden. Ett urval från analyserna har genomförts och i tabell nedan anges de befattningar vars gap prognosticeras vara -5 eller större om tre år från och med att analyserna genomförts.

Tabell 2.

Befattning	Gap
Grundskollärare	-242
Förskollärare	-240
Undersköterska	-138
Omsorgsassistent/personlig assistent	-57
Lärare i fritidshem	-52
Boendestödjare	-42
Kock	-30
Socialsekreterare	-22
Sjuksköterska	-15
Tekniker	-12
Ingenjör	-7
Miljö- och hälsoskyddsinspektör	-5
Distriktssköterska/sjuksköterska med specialfunktion	-5

Av rapporterna framgår även analys av det förväntade utfallets förmodade konsekvens för respektive verksamhet samt möjlig påverkan på arbetsmiljön. Av de befattningar vars gap prognosticeras vara -5 eller större år tre bedöms utfallet för följande befattningar även medföra allvarliga konsekvenser för respektive verksamhet samt påverkan på arbetsmiljön år 3: boendestödjare, socialsekreterare, miljö- och hälsoskyddsinspektör, omsorgsassistent/personlig assistent, sjuksköterska, undersköterska, ingenjör, tekniker, kock samt förskollärare.

### 3.2.2 Uppföljning

I kommunstyrelsens samt samtliga nämnders<sup>14</sup> respektive årsrapport för 2022 följs bland annat anställningsform, sysselsättningsgrad, personalomsättning, övertid, åldersstruktur samt sjukfrånvaro upp. Statistiken är nedbruten på kön och avseende sjukfrånvaro anges detta även utifrån ålder.

Kommunstyrelsens internkontrollplan för 2023<sup>15</sup> behandlar inte kompetensförsörjning.

Enligt kommunstyrelsens internbudget för 2023 har kommunstyrelsen beslutat att avslutningssamtal ska genomföras enligt framtagen rutin och att resultaten av efterföljande enkät ska omhändertas på ett ändamålsenligt sätt. Arbetet ska utveckla kommunens sätt att mäta arbetsmiljö och medarbetarupplevelse samt intensifiera det pågående arbetet med en kultur som präglas av tillitsbaserad styrning och ledning. Intervjuuppgift gör gällande att kommunen begär att samtliga medarbetare som avslutar sin anställning genomför avgångsenkäten. Resultatet av enkäterna sammanställs av kommunens centrala HR-funktion och brukar redovisas till kommunstyrelsen i samband med internbudgetdialogen. Resultatet redovisas också i respektive förvaltning. Utöver enkäten ska även närmsta chef genomföra avgångssamtal. Ingen uppföljning eller sammanställning görs av vad som framkommer av avslutningssamtalen.

Av intervju framgår att kommunen genomför en temperaturmätning för sina medarbetare två gånger per år. Temperaturmätningen fokuserar på arbetsmiljö och arbetssituationen. Resultatet av mätningarna följs upp på kommunövergripande- och nämndnivå.

Se tabell nedan för en sammanställning av personalomsättningen de senaste fyra åren per nämnd. Tabellen är baserad på summan av externa avgångar dividerat med summan av antal tillsvidareanställda vid föregående års bokslut. Resultatet är uttryckt i procent.

---

<sup>14</sup> Miljö- och byggnämnden, samhällsbyggnadsnämnden och servicenämnden infördes 2023 och saknar således årsrapport för 2022.

<sup>15</sup> Kommunstyrelsen 2023-02-07, § 40.

Tabell 3.

Enhet	2019	2020	2021	2022
Koncern*	11	9,4	8,5	11,7
Kommunstyrelsen	11,9	12,3	11,1	11
Kultur- och fritidsnämnden***	8,1	10,9	5	14
Nämnden för arbetet och välfärd	10,9	10,2	12	11,5
Omsorgsnämnden	11,7	11,5	9	13
Utbildningsnämnden	9,6	8	9	10,3
Byggnadsnämnden**	12	6,5	11	2
Miljö- och hälsoskydds-nämnden**	12,9	10,3	21	23
Tekniska nämnden**	26,8	9,4	10	11

\* I koncern ingår samtliga förvaltningar, helägda bolag och Värends räddningstjänst.

\*\* Förvaltningarna slogs ihop till en förvaltning, Samhällsbyggnadsförvaltningen, vid årsskiftet 2022/2023. Data avser den dåvarande organisationen och inkluderar både intern och extern rörlighet.

\*\*\*En organisationsförändring genomfördes under 2022, då vaktmästarna inom Kultur- och fritidsförvaltningen flyttades till Växjö Fastighetsförvaltning AB och till Samhällsbyggnadsförvaltningen vilket påverkat statistiken. Det innebär att personalomsättning i huvudsak utgörs av intern rörlighet. HR-avdelningen har gjort analysen av personalomsättningen i samband med helårsavstämning.

### 3.2.3 Bedömning

Vi kan konstatera att kommunstyrelsen, inom ramen för beslut om styr- och ledningsprocess, fattat beslut om kompetensförsörjningsprocessen.

HR-avdelningen har utifrån den övergripande kompetensförsörjningsprocessen utformat en metod för genomförande av processen.

Samtliga förvaltningar har upprättat kompetensförsörjningsrapporter och genomfört GAP-analyser samt gjort bedömningar avseende förväntade konsekvenser av och sannolikheten för beräkningarna. Av analyserna framgår ett flertal befattningar som har

2023-08-17

ett anställningsgap eller som förväntas erfara detta inom den kommande femårsperioden. Samtliga rapporter anger kompetensmål och aktiviteter som bedöms kunna påverka det förväntade utfallet i en positiv riktning.

Vi kan konstatera att omsorgsnämnden har haft en märkbar ökad personalomsättning mellan 2021 och 2022. En djupare analys av orsakerna till denna förändring ingår inte in denna förstudie. Genom den nya rutinen för avslutning av anställning ser vi dock att det finns förutsättningar för kommunen att fånga och analysera möjliga orsaker till personalomsättning.

Vi kan notera att kompetensförsörjningsrapporterna inte är politiskt förankrade i respektive nämnd. Vi noterar även att det saknas rutiner för hur nämnderna ska involveras i det kompetensförsörjningsarbete som bedrivs utifrån den nyligen implementerade arbetsmodellen.

Vi kan konstatera att kommunstyrelsen inte har någon uppföljning av nämndernas arbete med kompetensförsörjningen. Enligt uppgift kommer en kommunövergripande sammanställning att göras av förvaltningarnas kompetensförsörjningsrapporter. Det finns dock inga beslut om vilken rapportering som ska ske till kommunstyrelsen. Det ska också noteras att dessa rapporter inte är nämndernas rapporter.

Vi bedömer att de framtagna kompetensförsörjningsrapporterna är ett strukturerat och bra underlag till beslut om åtgärder för att arbeta med kompetensförsörjningen. Vi bedömer vidare att den nya arbetsmetoden för kompetensförsörjning har goda förutsättningar att främja kommunstyrelsen och nämndernas styrning och uppföljning av kompetensförsörjningsarbetet.

Vi anser dock att hanteringen av kompetensförsörjningsrapporterna behöver förtydligas t.ex. vem som fastställer rapporterna och på vilket sätt kompetensförsörjningsarbetet ska förankras/beslutas och följas upp i kommunstyrelse och nämnder. Vi vill också understryka vikten av att det tas fram en kommunövergripande kompetensförsörjningsrapport.

Vi ser som positivt att det finns rutiner för enkäter och avslutningssamtal med personal som avslutar sin anställning i kommunen. För att ytterligare ta till vara synpunkter från personal som avslutar sin anställning bedömer vi att även att sammanställning och uppföljning av vad som framkommer vid avslutningssamtalen bör göras.



Växjö kommun

Förstudie om kommunens arbete för att säkerställa kompetensförsörjningen

2023-08-17

## 4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån förstudiens syfte är Växjö kommun har påbörjat ett strategiskt arbete för att klara kompetensförsörjningen.

Vi bedömer att den nya arbetsmetoden för kompetensförsörjning har goda förutsättningar att främja kommunstyrelsen och nämndernas styrning och uppföljning av kompetensförsörjningsarbetet. Vi anser dock att hanteringen av kompetensförsörjningsrapporterna behöver förtydligas t.ex. vem som fastställer rapporterna och på vilket sätt kompetensförsörjningsarbetet ska förankras/beslutas och följas upp i kommunstyrelse och nämnder. Vi vill också understryka vikten av att det tas fram en kommunövergripande kompetensförsörjningsrapport.

Då denna förstudie genomförs under tiden när den nya modellen för arbetet med kompetensförsörjningen håller på att införas bedömer vi att en fördjupad granskning inom området bör göras när den nya modellen är helt implementerad.

Datum som ovan

KPMG AB

Liam Alldén

*Kommunal revisor*

Karin Helin Lindkvist

*Certifierad kommunal revisor*

Fredrik Ottosson

*Kundansvarig*

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.