

Kompetensförsörjning

Storumans kommun

November 2020

Bo Rehnberg, certifierad kommunal revisor



Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
1. Inledning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Syfte och revisionsfrågor	3
1.3 Revisionskriterier	3
1.4 Avgränsning	4
1.5 Metod	4
2. Ansvar och roller inom den politiska organisationen	5
3. Iakttagelser och bedömningar	6
3.1 Analys av behov och risker	6
3.2 Mål, strategi och planer	7
3.3 Följsamhet till fastställda strategier	8
3.4 Uppföljning och utvärdering	10
3.5 Måluppfyllelse	11
4. Avslutning	12
4.1 Sammantagen revisionell bedömning	12
4.2 Rekommendationer	13

Sammanfattning

På uppdrag av kommunens förtroendevalda revisorer har PwC genomfört en granskning av hur kommunen arbetar med kompetensförsörjning. Val av granskningsområde har skett utifrån en väsentlighets- och riskbedömning. Revisionsobjekt i granskningen är kommunstyrelsen, fritids-, kultur- och utbildningsnämnden, omsorgsnämnden samt miljö- och samhällsbyggnadsnämnden. Granskningen har inriktats mot följande områden:

- Analys av risker och behov kopplad till kompetensförsörjning
- Mål, strategi och planer
- Uppföljning och utvärdering av resultat och effekter
- Måluppfyllelse

Utifrån genomförd granskning görs en sammantagen revisionell bedömning att kommunens kompetensförsörjning bedrivs delvis på ett ändamålsenligt sätt. Den interna kontrollen inom granskade områden är inte tillräcklig.

Underlag för revisionell bedömning presenteras i följande avsnitt.

För att utveckla granskningsområdet bör följande rekommendationer prioriteras:

- Kommunstyrelsen säkerställer att det görs en heltäckande analys av framtida behov när det gäller kompetensförsörjning inom väsentliga yrkeskategorier.
- Kommunstyrelsen utvecklar den mall för delårsrapport respektive bokslut/verksamhetsberättelse med avseende på uppföljning och utvärdering inom området kompetensförsörjning.
- Kommunstyrelsen prövar i kommande målarbete om det ska formuleras ett resultatmål inom området kompetensförsörjning.
- Kommunstyrelse och nämnder dels klargör strategier och särskilda fullmäktigeuppdrag i sina verksamhetsplaner, dels säkerställer att valda strategier för kompetensförsörjning är kända inom verksamhetsorganisationen.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Kommunens revisorer har med hänsyn till risk och väsentlighet bedömt det angeläget att göra en granskning inom området kompetensförsörjning.

Kommunens verksamheter är i hög grad personalintensiva med krav på personal med mångsidig och tillräcklig kompetens. Att klara kompetensförsörjning på kort och lång sikt är en stor utmaning för kommunsektorn. Kompetensförsörjning är den process genom vilken en organisation med olika åtgärder tillgodoser att rätt person med rätt kompetens är på rätt plats.

Ett bristfälligt arbete inom området kan riskera medföra bland annat en försämrad kommunal service.

Revisionsobjektet i denna granskning är kommunstyrelsen, fritids-, kultur- och utbildningsnämnden, omsorgsnämnden samt miljö- och samhällsbyggnadsnämnden. Kommunstyrelsen är kommunens personalmyndighet, men det vilar på varje facknämnd att arbeta med att säkerställa kompetensförsörjningen inom de verksamheter de bär ansvar för.

1.2 Syfte och revisionsfrågor

Revisorernas uppdrag regleras i kommunallagen kapitel 12. Syftet med granskningen är att granska och pröva om kommunens kompetensförsörjning bedrivs på ett ändamålsenligt sätt samt med tillräcklig intern kontroll.

Följande revisionsfrågor ska besvaras i granskningen:

1. Görs analys och bedömning av behov och risker inom området i tillräcklig omfattning?
2. Styr området i rimlig grad genom strategier, mål och planer?
3. Tillämpas fastställda strategier på avsett sätt?
4. Sker uppföljning och utvärdering av resultat och effekter i tillräcklig omfattning?
5. Nås måluppfyllelse inom granskningsområdet?

Fråga 3 och 5 utgör underlag för att pröva om granskningsområdet hanteras på ett ändamålsenligt sätt. Övriga områden utgör underlag för att pröva om den interna kontrollen är tillräcklig.

1.3 Revisionskriterier

Följande revisionskriterier används i granskningen:

- Kommunallagen 6:1, 6:6
- Kommuninterna styrdokument som rör granskningsområdet
- I övrigt se syfte och revisionsfrågor

1.4 Avgränsning

I tid avgränsas granskningen i huvudsak till 2020. I övrigt se syfte och revisionsfrågor.

1.5 Metod

Analys av för granskningen relevant dokumentation. Intervjuer med omsorgsnämndens ordförande, koncernchef, personalchef samt företrädare för ledningen inom förvaltningarna kultur, fritid och utbildning respektive omsorg.

Revisionell bedömning av respektive revisionsfråga sker utifrån en tregradig skala: ja/uppfyllt (grön); delvis uppfyllt (gul); nej/ej uppfyllt (röd).

2. Ansvar och roller inom den politiska organisationen

Kommunfullmäktige fattar beslut hur den politiska organisationen ska vara utformad i Storumans kommun.

Kommunfullmäktige har i november 2018 beslutat om reglemente för kommunstyrelse och nämnder. Av reglementet framgår följande:

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen har ett övergripande ansvar för kommunens personalpolitik. Kommunstyrelsen är kommunens anställningsmyndighet. I styrelsens uppdrag ingår bland annat att besluta om övergripande personalpolitiska frågor.

Kommunstyrelsen kan, inom ramen för vad som anges i kommunallagen, delegera beslutanderätt i personalärenden.

Nämnderna

Nämnderna bär ett ansvar att ha hand om personalfrågor inom sitt respektive verksamhetsområde. Nämnderna verksamhetsansvar regleras i reglemente för kommunstyrelse och nämnder.

Kommentar

Det finns en tydlig ansvarsfördelning inom den politiska organisationen. Kommunstyrelsen ska leda, samordna och utöva uppsikt över området kompetensförsörjning, medan nämnderna bär ansvar för det operativa arbetet.

3. Iakttagelser och bedömningar

3.1 Analys av behov och risker

Iakttagelser

Kommunal verksamhet ska följa kommuninterna riktlinjer. I denna granskning har följande riktlinjer noterats:

1. Enligt reglemente för intern kontroll (beslutat av kommunstyrelsen) ska det återkommande genomföras analys och bedömning av förekommande risker som kan påverka verksamheten
2. I strategisk plan (beslutat av kommunfullmäktige) ges uttryck för att kommunens samlade verksamhet ska inventera sitt framtida kompetensbehov

I fråga om analys och bedömning av risker (1) har följande noterats i granskningen:

- I kommunstyrelsens uppdrag ingår att bereda de ärenden som ska beslutas av kommunfullmäktige. I arbetet med framtagande av strategisk plan har det gjorts en övergripande SWOT-analys. Av denna analys framgår bland annat att höga sjuktal ses som ett hot för att klara den framtida kompetensförsörjningen inom kommunen.
- Granskningen kan inte belägga att kommunstyrelsen och nämnderna - inom ramen för sitt arbete med intern kontroll 2020 - genomfört en dokumenterad riskbedömning som innefattar området kompetensförsörjning.

När det gäller riktlinje/uppdrag nr 2 kan granskningen inte verifiera att kommunstyrelsen säkerställt att det genomförts en systematisk inventering och sammanställning av kommunens framtida kompetensbehov. Granskning av kommunstyrelsens och nämndernas verksamhetsplaner för 2020 visar följande:

- Fritids-, kultur- och utbildningsnämndens verksamhetsplan innehåller ett avsnitt benämnt "kompetensförsörjning". I avsnittet beskrivs vilka kompetensbehov som finns förskola, grundskola och gymnasieskola på kort sikt.
- Kommunstyrelsens och övriga nämnders verksamhetsplan för 2020 saknar beskrivning av sitt framtida kompetensbehov på kort och lång sikt.

Vid intervjuer med företrädare för kommunstyrelsens och nämndernas verksamheter framkommer följande:

- Det finns i begränsad utsträckning funktioner på central nivå som kan ge stöd till verksamheten inom området personal. Det stöd som noterats är att det på övergripande nivå görs kartläggning och analys om kommande års pensionsavgångar. Detta sker per befattning. Informationen delas med respektive verksamhet. Däremot görs ingen analys på övergripande nivå där det beaktas andra parametrar, exempelvis befolkningsutveckling eller möjligheter till effektivisering genom ökad digitalisering.
- Företrädare för verksamheterna uppger att de har relativt god kännedom om vilka kompetensbehov som finns på kort och lång sikt. Med undantag för yrkeskategorin lärare har analys av nuläge i låg grad dokumenterats. I granskningen framkommer

att det finns stora skillnader och utmaningar mellan olika geografiska delar av kommunen.

- Företrädare för fritids-, kultur- och utbildningsförvaltningen upplever att modell för kartläggning och analys inom yrkeskategorin lärare kan även användas för andra yrkeskategorier.

Bedömning

Vår sammanfattande bedömning är att analys och bedömning av behov och risker inom området kompetensförsörjning inte sker i tillräcklig omfattning. Den revisionella bedömningen baseras på följande:

- Kommunstyrelsen kan inte i rimlig grad verifiera att kommunens samlade verksamhet - utifrån ett arbetsgivarperspektiv - har inventerat, dokumenterat och analyserat behov och risker när det gäller den framtida kompetensförsörjningen.
- Inom enskilda yrkeskategorier (lärare) har det emellertid gjorts en dokumenterad behovsanalys. Denna analys har upprättats i samarbete med företrädare för arbetstagarorganisationer.

För framtiden föreslås att kommunstyrelsen, som har ett övergripande ansvar för kommunens personalpolitik, säkerställer att det görs en heltäckande analys av framtida kompetensförsörjningsbehov inom betydande yrkeskategorier för att fullgöra det kommunala verksamhetsuppdraget.

3.2 Mål, strategi och planer

Iakttagelser

Av kommunallagen framgår att kommunal verksamhet ska styras genom mål och planer. Vidare anges att strategiska beslut ska fattas av fullmäktige, styrelse och nämnder.

Granskningen visar att det på politisk nivå *inte* beslutats om något mål som specifikt rör området kompetensförsörjning. Däremot finns det andra mål som rör personalområdet, exempelvis att kommunens sjukfrånvaro ska minska. Mål för sjukfrånvaron har antagits dels på kommunövergripande nivå, dels på nämndsnivå.

När det gäller strategier för att klara av den framtida kompetensförsörjningen har följande noterats i styrande dokument/planer:

- I *strategisk plan* (beslutad av fullmäktige) ges viss strategisk styrning hur kommunen ska arbeta för att säkerställa den framtida kompetensförsörjningen för bland annat åren 2019-2020. Följande övergripande områden har registrerats: 1) Fokus på att minska sjuktagen 2) Samarbete med olika aktörer samt 3) Fortsatt integrationsarbete. Planen innehåller även specifika uppdrag till fritids-, kultur- och utbildningsnämnden respektive omsorgsnämnden inom området. I planen betonas vikten att det sker en prioritering av insatser för att främja kommunens kompetensförsörjning.
- *Verksamhetsplan för fritids-, kultur- och utbildningsnämnden 2020* ger strategisk styrning hur kompetensförsörjning ska klaras av på kort och lång sikt. Följande aktiviteter har noterats: 1) Omflyttning av personal, 2) Rekrytering samt 3) Stimulera

unga/vuxna att utbilda sig inom läraryrket. I planen redovisas även vilka prioriterade uppdrag som nämnden fått från fullmäktige. Planen ger dock ingen styrning hur särskilt uppdrag från fullmäktige avseende kompetensförsörjning ska verkställas.

- *Verksamhetsplaner för kommunstyrelsen och övriga nämnder* ger i låg grad eller inte alls någon tydlig strategi för hur verksamheten ska arbeta med kompetensförsörjning i stort eller hur särskilda fullmäktigeuppdrag ska verkställas.

Vid intervjuer med företrädare för nämnder och verksamheter noteras följande:

- Verksamheten upplever att den politiska styrningen inom granskningsområdet generellt är relativt utvecklad. Företrädare för omsorgsnämnden ser en förbättringspotential när det gäller nämndens styrning i form av mål, strategier och planer.
- Inom fritids-, kultur- och utbildningsförvaltningen har det under hösten 2020 tagits fram en målbild och tillhörande handlingsplan för att främja kompetensförsörjning inom yrkeskategorin lärare. Granskningen visar att planen är dokumenterad, aktuell och innehåller tidsatta aktiviteter inom strategiska områden (lönebildning, organisation, arbetsmiljö och arbetstid). Planen har processats fram tillsammans med företrädare för lärarfacken. Planen är inte behandlad av nämnden.
- Motsvarande plan för väsentliga personalkategorier har inte tagits fram inom andra verksamheter/förvaltningar.

I sammanhanget kan framhållas att PwC under 2020 genomfört en studie hur svenska kommuner arbetar med långsiktig planering och analys avseende kompetensförsörjning. Studien visar att det i låg utsträckning sker en långsiktig planering inom området och att förekommande planering inte i tillräcklig grad samordnas i den ekonomiska planeringen.

Bedömning

Vår sammanfattande bedömning är att området kompetensförsörjning endast delvis styrs i rimlig grad genom planer, strategier och mål. Bedömningen baseras på följande:

- Viss strategisk styrning sker på politisk nivå genom strategisk plan och verksamhetsplan för FKU-nämnden. Val av strategier kan i viss grad kopplas till genomförd riskanalys. När det gäller yrkeskategorin lärare har det även formulerats strategier på verksamhetsnivå som inte är beslutade på politisk nivå.
- För yrkeskategorin lärare finns en dokumenterad handlingsplan för arbetet med strategisk kompetensförsörjning. Planen har tagits fram av verksamheten i samarbete med företrädare för fackliga organisationer. Motsvarande plan saknas för andra väsentliga yrkeskategorier i kommunen.
- Mål för kompetensförsörjning finns för yrkeskategorin lärare. Målen är inte antagna av ansvarig nämnd. För övriga yrkeskategorier saknas mål inom området.

För framtiden föreslås att kommunstyrelsen, som har ett övergripande ansvar för kommunens personalpolitik, säkerställer att granskningsområdet i rimlig grad styrs genom mål, strategier och tillhörande planer. Mål, strategi och planer ska baseras på en heltäckande behovsanalys.

3.3 Följsamhet till fastställda strategier

Iakttagelser

I kommunallagen anges att kommunstyrelsen och nämnder ska verkställa fullmäktiges beslut. I styrelse och nämnders uppdrag ingår även att säkerställa att verksamheten verkställer beslut fattade av politiska organ.

Av avsnitt 3.2 framgår att den strategiska styrningen inom området framför allt utövats av *kommunfullmäktige* respektive *fritids-, kultur- och utbildningsnämnden*. Övriga granskade organ har inte utövat någon påtaglig styrning inom området.

När det gäller följsamhet till *strategier som redovisas i strategisk plan* har följande noterats i granskningen:

- Företrädare för verksamheterna uppger att de strategier som återfinns i strategisk plan (minska sjuktal, samarbete med andra aktörer samt fortsatt integrationsarbete) är relevanta samt att de på olika sätt tillämpas av organisationen. Granskningen indikerar att kommunövergripande strategier inte är så kända inom kommunorganisationen.
- Företrädare för granskade förvaltningar uppger att de på olika sätt arbetar och genomför aktiviteter som stödjer särskilda uppdrag som fullmäktige givit omsorgsnämnden (skapa en långsiktig hållbar kompetensförsörjning inom äldreomsorgen) respektive fritids-, kultur- och utbildningsnämnden (anpassa utbildningsutbud till kommunens kompetensbehov).
- I granskning av handlingsplan för kompetensförsörjning av lärare noteras att prioriterade aktiviteter i plan saknar tydlig koppling till de strategier som anges i fullmäktiges strategiska plan.

När det gäller *strategier som återfinns i fritids-, kultur- och utbildningsnämndens verksamhetsplan 2020* framkommer följande i granskningen:

- Företrädare för fritids-, kultur- och utbildningsförvaltningen uppger att de strategier som återfinns i nämndens verksamhetsplan 2020 (omflyttning av personal, rekrytering, stimulera unga/vuxna att utbilda sig inom läraryrket) tillämpas i förvaltningens arbete. Granskningen indikerar att strategier som redovisas i verksamhetsplan inte är så kända inom förvaltningen.
- I granskning av handlingsplan för kompetensförsörjning av lärare noteras att prioriterade aktiviteter i plan saknar tydlig koppling till strategier som redovisas i nämndens verksamhetsplan 2020.

Bedömning

Vi gör bedömningen att fastställda strategier delvis tillämpas på avsett sätt.

Bedömningen baseras på följande iakttagelser:

- Kommunstyrelse och nämnder har i låg grad säkerställt att kommunövergripande strategier inom området kompetensförsörjning tillämpas inom dess verksamheter
- Företrädare för verksamheterna uppger i intervjuer att strategier beslutade av politiska organ används inom verksamheten. Granskningen har dock svårt att verifiera detta genom att det i hög grad saknas dokumenterade handlingsplaner.

- Det är svårt att se en tydlig röd tråd från strategier beslutade av politiska organ till de prioriteringar och aktiviteter som genomförs på verksamhetsnivå.

För att utveckla granskningsområdet föreslås kommunstyrelse och nämnder, dels klargöra strategier och särskilda fullmäktigeuppdrag i sina verksamhetsplaner, dels säkerställa att valda strategier är kända i verksamhetsorganisationen.

3.4 Uppföljning och utvärdering

lakttagelser

Kommunallagen ger uttryck för att kommunstyrelse och nämnder ska följa upp och utvärdera resultat och effekter inom dess ansvarsområden.

Kommunfullmäktige i Storumans kommun har i strategisk plan betonat vikten att det sker en systematisk utvärdering av genomförda insatser inom området kompetensförsörjning.

Av avsnitt 3.2 framgår att det saknas kommuninterna mål för området kompetensförsörjning. Politiska organ har utövat viss styrning genom att formulera och ange strategier och prioriterade områden i strategisk plan respektive verksamhetsplan.

Uppföljning, redovisning och rapportering av ovan nämnda styrdokument sker genom delårsrapport och bokslut/verksamhetsberättelse. I granskning av kommunstyrelsens och nämndernas *delårsrapportering för 2020* har följande noterats:

- I kommunstyrelsens uppdrag ingår att upprätta delårsrapport för kommunens samlade verksamhet. Granskning av delårsrapport per 2020-08-31 lämnar ingen redovisning hur kommunens verksamheter arbetar inom området kompetensförsörjning. Rapporten saknar även information om styrelse, nämnder och verksamheter fullgör fullmäktiges strategier och särskilda uppdrag inom området.
- Granskningen visar att kommunstyrelse och nämnder upprättat delårsrapport per 2020-08-31. Rapporterna saknar redovisning hur respektive politiskt organ och dess verksamheter fullgör sina uppdrag inom området kompetensförsörjning.

Vid granskning av *bokslut/verksamhetsberättelse 2019*, som behandlats av kommunstyrelse och nämnder under våren 2020, noteras följande:

- Kommunstyrelsens och nämndernas verksamhetsberättelse för 2019 saknar genomgående uppföljning och utvärdering av utfört arbete, uppkomna resultat och effekter inom området kompetensförsörjning. Omsorgsnämnden och fritids-, kultur- och utbildningsnämnden gör ingen utvärdering hur de fullgjort särskilda uppdrag från fullmäktige inom området kompetensförsörjning.
- Kommunstyrelsen konstaterar i förslag till årsredovisning 2019 att kompetensförsörjning är en nyckelfråga för kommunen och dess verksamheter. Styrelsen gör dock ingen utvärdering av genomförda insatser under året.

Granskning av mallar för upprättande av delårsrapport och bokslut/verksamhetsberättelse visar att mallarna inte säkerställer att det görs

uppföljning/utvärdering av varken området "kompetensförsörjning" eller området "särskilda uppdrag från fullmäktige i strategisk plan".

Bedömning

Vår bedömning är att uppföljning och utvärdering av resultat och effekter inte sker i tillräcklig omfattning. Bedömningen baseras framför allt på följande iakttagelser:

- Kommunstyrelse och nämnder gör ingen systematisk uppföljning och utvärdering av uppkomna resultat och effekter inom området kompetensförsörjning.
- Kommunstyrelse och nämnder har inte fullgjort fullmäktiges direktiv att det görs en utvärdering av genomförda insatser inom området.

För att utveckla granskningsområdet föreslås att kommunstyrelsen utvecklar mall för delårsrapport respektive bokslut/verksamhetsberättelse för styrelse och nämnder.

3.5 Måluppfyllelse

Iakttagelser

Av avsnitt 3.2 framgår att det på politisk nivå inte formulerats mål för området kompetensförsörjning. Följaktligen saknas förutsättningar för revisionen att följa upp och utvärdera om verksamheten bedrivs i enlighet med beslutade mål.

I intervjuer framhålls att sjuktalen bland personalen har minskat under 2020 inom styrelse och nämnders ansvarsområden. Det är dock tveksamt att man fram till årsskiftet 20/21 kommer nå fastställt målvärde.

Företrädare för kommunens verksamheter upplever att de i flera avseenden bedriver ett ändamålsenligt arbete inom granskningsområdet. Det upplevs finnas vissa brister när det gäller dokumentation av planerade och genomförda insatser.

Bedömning

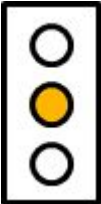
Till följd av att politiska organ inte formulerat mål för granskningsområdet saknas underlag för revisionen att bedöma om redovisat resultat är förenligt med fastställda mål.

För att betona vikten av att verksamheten på ett systematiskt sätt arbetar med kompetensförsörjning, bör kommunstyrelsen i kommande målarbete pröva om det ska formuleras ett resultatmål inom området.

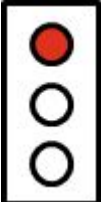
4. Avslutning

4.1 Sammantagen revisionell bedömning

Område: Ändamålsenlighet

Revisionsfråga	Bedömning	
Tillämpas fastställda strategier på avsett sätt?	<i>Delvis uppfyllt</i> Det är svårt att se en tydlig röd tråd från strategier beslutade av politiska organ till de prioriteringar och aktiviteter som genomförs på verksamhetsnivå	
Nås måluppfyllelse inom området kompetensförsörjning?	<i>Går ej att bedöma</i> För 2020 har det saknats politiskt fastställda mål för området.	
Sammantagen revisionell bedömning	Kommunens kompetensförsörjning bedrivs delvis på ett ändamålsenligt sätt	

Område: Intern kontroll

Revisionsfråga	Bedömning	
Görs analys och bedömning av behov och risker inom området kompetensförsörjning i tillräcklig omfattning?	<i>Ej uppfyllt</i> KS kan inte i rimlig grad belägga att kommunens samlade verksamhet har inventerat, dokumenterat och analyserat behov och risker inom området.	
Styrs området i rimlig grad genom strategier, mål och planer?	<i>Delvis uppfyllt</i> Strategier och planer finns i viss utsträckning. Omfattar emellertid inte alla väsentliga yrkeskategorier. Indikation om att övergripande strategier inte är så kända i verksamhetsorganisationen.	
Sker uppföljning och utvärdering av resultat och effekter i tillräcklig omfattning?	<i>Ej uppfyllt</i> KS och nämndernas uppföljning och utvärdering inom området sker inte på det sätt som fullmäktige angett.	
Sammantagen revisionell bedömning	Den interna kontrollen inom granskningsområdet är inte tillräcklig.	

4.2 Rekommendationer

För att utveckla granskningsområdet bör följande rekommendationer prioriteras:

- Kommunstyrelsen säkerställer att det görs en heltäckande analys av framtida behov när det gäller kompetensförsörjning inom väsentliga yrkeskategorier.
- Kommunstyrelsen utvecklar den mall för delårsrapport respektive bokslut/verksamhetsberättelse med avseende på uppföljning och utvärdering inom området kompetensförsörjning.
- Kommunstyrelsen prövar i kommande målarbete om det ska formuleras ett resultatmål inom området kompetensförsörjning.
- Kommunstyrelse och nämnder dels klargör strategier och särskilda fullmäktigeuppdrag i sina verksamhetsplaner, dels säkerställer att valda strategier för kompetensförsörjning är kända inom verksamhetsorganisationen.

2020-11-06

Bo Rehnberg

Projekt- och uppdragsledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av förtroendevalda revisorer i Storumans kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2020-06-17. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.