

# LIKABEHANDLINGSPLAN

**-rutiner för att motverka diskriminering och  
kränkande behandling i Norsjö kommuns skolor**



Gemensam del för Norsjö kommuns skolor

Dokumenttyp	Dokumentägare	Beslutsinstans	Giltig till
Plan	Utbildning	Utbildning och Omsorgsutskottet	2021-08-31
Upprättad av	Fastställd/uppriättad	Reviderad av	Senast reviderad
Rektorer inom utbildning		Anette Lidén Elisabet Forsberg	2019-08-06
<b>Dokumentet gäller för</b> Norsjö kommuns grundskolor, särskola, fritidshem, förskoleklass, Vux, språkintröduktion			



**NORSJÖ**  
kommun

## Innehållsförteckning

Till elever och vårdnadshavare .....	3
Till personal.....	3
Vision .....	4
Värdegrund.....	4
Skolans värdegrund .....	4
Känsla och stil .....	4
Lagar och förordningar.....	5
Ansvarsfördelning .....	6
Systematiskt arbete mot diskriminering och kränkande behandling.....	7
Utvärdering av fjolårets insatser .....	7
Främja lika rättigheter och möjligheter .....	8
Rutiner för akuta situationer.....	9
Åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar som utförs av elever .....	9
Åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar som utförs av anställda.....	10
Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till .....	10
Begrepp .....	10
Diskriminering .....	10
Trakasserier och kränkande behandling .....	10
Repressalier .....	11
Diskrimineringsgrunder .....	11
Könsidentitet eller könsuttryck .....	11
Etnisk tillhörighet.....	12
Religion eller annan trosuppfattning .....	12
Funktionsnedsättning .....	12
Sexuell läggning.....	13
Ålder.....	13
Övriga begrepp som används i plan mot diskriminering och kränkande behandling .....	14
Bilaga 1 Utredning av händelse mot diskriminering och annan kränkande behandling .....	15

## **Till elever och vårdnadshavare**

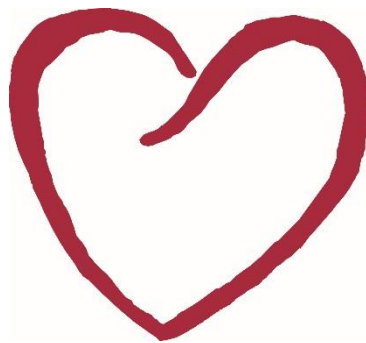
Om du som elev någon gång blir utsatt för diskriminering eller kränkande behandling vill vi att du genast tar kontakt med någon vuxen på skolan som du känner förtroende för. Detta gäller även dig som ser att någon annan blir utsatt.

Om du som vårdnadshavare misstänker att ditt eller någon annans barn utsätts för diskriminering eller kränkande behandling – kontakta personalen i skolan eller rektorn. De är skyldiga att vidta åtgärder för att detta inte ska upprepas.

Om du som vårdnadshavare misstänker att ditt barn utsätter andra för diskriminering eller kränkande behandling vill vi att du som förälder tydligt förklarar för barnet att du inte accepterar diskriminering eller kränkningar och att du ser mycket allvarligt på detta. Även i detta fall kan det vara bra att ta kontakt med personalen inom verksamheten.

## **Till personal**

Om du som personal upplever, får vetskap om eller är orolig för att någon elev blir utsatt för diskriminering eller kränkande behandling ska du omgående kontakta din rektor. Får du veta att någon i personalen blir utsatt eller utsätter någon annan ska du även då kontakta rektorn.



---

# Vision

”Hos oss mår barn och unga bra”

---

## Värdegrund

### Skolans värdegrund

Värdegrunden är de grundläggande demokratiska värden som ska genomsyra hela skolans verksamhet. Styrdokumenten befäster fem grundläggande värden:

- Människolivets okränkbarhet
- Individens frihet och integritet
- Alla människors lika värde
- Jämställdhet mellan män och kvinnor
- Solidaritet och medkänsla med svaga samt utsatta

### Känsla och stil

Norsjö kommuns skolors verksamhet vilar på en gemensam värdegrund som kännetecknas av Känsla och Stil. Denna profilering ska genomsyra all verksamhet i skolan samt ligga till grund för riktade lektioner och temadagar. Grunden för känsla och stil är följande tre områden:

#### Respekt

Målsättning: att alla visar ömsesidig respekt, dvs. accepterar varandra som vi är, tar personligt ansvar och skapar trygghet samt känsla för vad som är rätt och orätt

#### Attityder

Målsättning: att grundlägga positiva attityder som innebär att man kan ta ansvar, vårda sitt språk, uppträda med gott omdöme och inse konsekvenserna av all påverkan

#### Empati

Målsättning: att utveckla förmågan att förstå hur andra känner och visa hänsyn

*Vi vill att alla elever i vår verksamhet ska vara trygga, trivas och känna samhörighet med sina kamrater och med personalen. Det är en grundläggande förutsättning för lärande och utveckling. I våra verksamheter accepteras inga former av diskriminerande eller kränkande behandling. Alla är lika mycket värda och ska behandlas med respekt.*

# Lagar och förordningar

Från 2009-01-01 gäller **lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (SFS 2008:567)**.

Syftet med lagen är att motverka diskriminering och aktivt främja barns lika rättigheter och möjligheter.

De sju diskrimineringsgrunderna som ska motverkas enligt diskrimineringslagen är:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- ålder
- etnisk tillhörighet
- sexuell läggning
- funktionshinder
- religion eller annan trosuppfattning

Lagen ska förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling.

För mer information:

- Skollagen (2010:800)  
<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=2010:800>
- Diskrimineringslagen (2008:567)  
<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/11/19/86/4a2b4634.pdf>  
Förordningen (2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-20061083-om-barn\\_sfs-2006-1083/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-20061083-om-barn_sfs-2006-1083/)
- Diskrimineringsombudsmannens hemsida  
<http://www.do.se/>

Beskrivning av begrepp och diskrimineringsgrunder finns på sidan 10



## **Ansvarsfördelning**

Alla inom vår verksamhet har ett ansvar att förebygga och motverka alla former av diskriminering, mobbning och kränkande behandling samt värna om alla människors lika värde.

*Huvudmannen* har det yttersta ansvaret för arbetet mot kränkningar i skolan.

*Rektor* har det yttersta ansvaret för att Plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättas, följs samt årligen utvärderas och revideras. Rektorn har även ansvar för att elever, vårdnadshavare samt ny personal får ta del av planen. Rektorn har även ansvar för att verksamheten utvecklas och förbättras kontinuerligt för att aktivt kunna arbeta mot diskriminering och kränkande behandling. Rektorn är skyldig att informera huvudman om alla kränkningar och misstänkta kränkningar. Rektorn ansvarar för att en uppdaterad version av plan mot diskriminering och kränkande behandling alltid finns tillgänglig på kommunens hemsida.

*Personalen* har mycket stort ansvar för att i den dagliga verksamheten aktivt hålla värdegrundsfrågorna levande. Personalen ska arbeta för en god arbetsmiljö och vara positiva förebilder samt vid varje misstanke om diskriminering eller kränkning handla aktivt. Personalen har ansvar att informera berörda föräldrar och rektor.

*All personal och eleverna i skolan* ska tillsammans bearbeta frågor kring verksamhetens värdegrund, vad det innebär att respektera och visa hänsyn för varandra.

*Vårdnadshavare och/eller andra viktiga vuxna i elevens omgivning*, har också ett stort ansvar. Om både verksamhet och hemmet tydligt visar omsorg om att värna allas lika värde samt tar avstånd från diskriminering och kränkande behandling får detta en positiv inverkan på eleven. Prata med eleven om vikten att vara en god kamrat. Är någon i klassen utsatt? Är någon ensam, får alla vara med? Tänk också på hur ni som vuxna uttrycker er. Vi kan alla hjälpas åt att skapa en skola där alla trivs och har det bra.

# Systematiskt arbete mot diskriminering och kränkande behandling

För att säkerställa att arbetet mot diskriminering och kränkande behandling sker systematiskt och för att säkra kvalitén i arbetet har följande rutiner tagits fram:

- Varje skola ska ha en egen plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- All personal, alla elever och vårdnadshavare ska vara delaktiga i arbetet med utvärdering och planering av arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.
- Vid skolan finns en likabehandlingsgrupp som reviderar den lokala planen varje höst och sätter upp mål för kommande läsår.
- Regelbunden utveckling och, utvärdering sker fortlöpande under året med slututvärdering och analys vid läsårets slut.
- Vid skolan finns ett likabehandlingsteam som kopplas in när klasslärare/mentor behöver stöd i sitt arbete
- En uppdaterad version av planen mot diskriminering och kränkande behandling ska finnas tillgänglig på respektive skolas sida under [www.norsjo.se](http://www.norsjo.se).
- Revidering av centrala planen sker i slutet av varje läsår av skolans ledningsgrupp.
- Arbetet med uppföljning och revidering av plan mot diskriminering och kränkande behandling ska årligen redovisas i verksamhetens och kommunens kvalitetsarbete.
- Utredning om diskriminering eller kränkande behandling följer dokumentationsmall. Se bilaga 1 för utredning av händelse.

## Utvärdering av fjolårets insatser

Vid läsårets slut görs en utvärdering av arbetet utifrån planen mot diskriminering och kränkande behandling.

Frågor som ska behandlas under utvärderingen är:

1. Hur ser förra årets arbete mot diskriminering och kränkande behandling ut?
  - a. Utvärdering av samtliga insatser och åtgärder.
2. Hur har information nått ut till vårdnadshavare?
3. På vilket sätt har eleverna gjorts delaktiga i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling?
4. Är ni nöjda eller inte nöjda med resultatet?
  - a. Varför/varför inte?
  - b. Vad behöver förändras och hur?
5. Kvar att göra?
6. Nya mål och åtgärder?

## **Främja lika rättigheter och möjligheter**

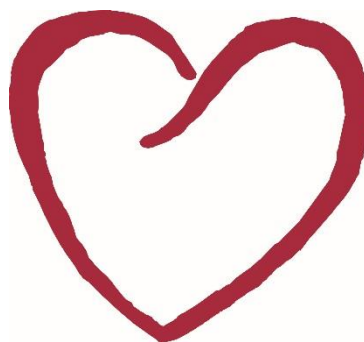
Varje enhet beskriver i sin årliga plan sitt arbetssätt för att främja lika rättigheter och möjligheter. Det främjande arbetet handlar om att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling i verksamheten. Detta görs bland annat genom att förstärka respekten för allas lika värde, arbeta med det sociala klimatet, samtala om normer och värden som kan vara outtalade eller uttalade, samt arbeta med utveckling av pedagogik och material som tillhandahålls inom verksamheten. Enheten beskriver hur de involverar eleverna i arbetet och hur vårdnadshavare informeras.

## **Undersök/kartlägga om det i verksamheten finns risker för diskriminering - inklusive trakasserier och sexuella trakasserier – eller repressalier (bestraffning) eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter.**

Varje enhet gör varje år en kartläggning av verksamheten, som identifierar problem- och riskområden för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Se sidan 10 för beskrivning av diskrimineringsgrunderna.

## **Analysera orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts i verksamheten. Mål och åtgärder i verksamheten.**

Det förebyggande arbetet handlar om att avvärja de risker för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling som finns i den lokala verksamheten. Arbetet ska utgå från de risker och problem som framkommit i kartläggningen. Personalen ska formulera tydliga och utvärderingsbara mål, bestämma åtgärder och vem som är ansvarig för att genomföra dem samt när de ska ske och hur åtgärderna ska utvärderas.





# Rutiner för akuta situationer

Så snart skolan får kännedom om att en elev anser sig vara utsatt för trakasserier eller kränkande behandling av annan elev/elever eller vuxen på skolan inträder utrednings- och åtgärdsskyldighet. Det innebär att skolan är skyldig att utreda omständigheterna kring händelsen och i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar. Vid minsta misstanke om att någon elev utsetts för diskriminering eller kränkande behandling ska rektor informeras och utredning genomföras, rektor ansvarar sedan för att utredning genomförs.

## Utredning:

1. Rektor informeras om att något hänt. Rektorn informerar huvudman och beslutar om utredning.
2. Ta reda på allt om händelsen samt dokumentera. Se bilaga 1 för utredning av händelse.
  - Klasslärare/Mentor pratar med den utsatta eleven och eventuellt andra berörda för att ta reda på vad som hänt.
  - Klasslärare/Mentor pratar med den/de som kränker. Enskilda samtal.
3. Informera all berörd personal inklusive likabehandlingsteam.
4. Eleverna uppmanas och ges möjlighet att själva berätta hemma innan vårdnadshavarna kontaktas.
5. Planera och genomför lämpliga åtgärder som riktas till både den/de som utfört kränkningen och den som blivit kränkt.
6. Inblandad elev/personal skall erbjudas råd och stöd.
7. Vid behov upprättas åtgärdsprogram för berörd elev.
8. Utvärdera samt informera rektorn som beslutar om ärendet kan avslutas.
9. Följ upp med eventuella ytterligare åtgärder. Följ steg 3-7 tills ärendet avslutas.
10. Rektor skickar den färdigställda utredningen vidare till huvudman. Ett ärende är sekretessbelagt och diarieförs i kommunens diarium. Ärendet sparas i 10 år.

## Åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar som utförs av elever

Om det visar sig att trakasserier eller kränkningar har förekommit måste skolan förhindra att de fortsätter. De åtgärder som skolan vidtar grundas på utredningen i det enskilda fallet. Åtgärderna ska även utvärderas och följas upp till dess att situationen blir varaktigt löst. Vid varje enskilt fall görs en bedömning av hur allvarlig kränkningen/diskrimineringen är och om anmälan till socialtjänst, polis, arbetsmiljöverk eller liknande skall göras. Det är viktigt att dokumentera åtgärder och uppföljning. Se bilaga 1 för utredning av händelse.

## Åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar som utförs av anställda

Både diskrimineringslagen och skollagen innehåller ett absolut förbud för de anställda att utsätta ett barn för trakasserier eller kränkande behandling. Detta gäller för alla tänkbara former av kränkningar.

Rektor eller någon med motsvarande ledningsfunktion ska ansvara för en sådan utredning.

## Personal som elever och vårdnadshavare kan vända sig till

I akuta situationer kan elever och vårdnadshavare vända sig till närmaste personal som de har förtroende för.

## Begrepp

### Diskriminering

är när skolan på osakliga grunder behandlar ett barn sämre än andra barn och behandlingen har samband med diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder. Diskriminering kan vara antingen direkt eller indirekt.

- Med **direkt diskriminering** menas att en elev missgynnas och det har en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering** sker när en skola tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som verkar vara neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på ett sätt som har samband med diskrimineringsgrunderna.
  - Om exempelvis alla elever serveras samma mat, kan skolan indirekt diskriminera de elever som på grund av religiösa skäl eller på grund av en allergi behöver annan mat.

### Trakasserier och kränkande behandling

handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet. Några exempel är behandling som kan vara slag, öknamn, utfrysning och kränkande bilder.

- **Trakasserier** definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (jämför kränkande behandling nedan).
  - Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel ”kvinnliga”, ”homosexuella” eller ”bosniska” egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad ”blatte”, ”mongo”, ”fjolla”, ”hora”, eller liknande. Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en elev känner sig hotad, kränkt eller illa behandlad.

- **Kränkande behandling** är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. En kränkning kan äga rum vid enstaka tillfällen eller vara återkommande. En kränkning kan ske mellan elever såväl som mellan personal och elev. Kränkningarna kan vara:
  - Fysiska (t.ex. slag eller knuffar)
  - Verbala (t.ex. att bli hotad -du får inte komma på mitt kalas! kallad ful, dum eller rasistiska uttalanden)
  - Psykosociala (t.ex. utfrysning, ryktesspridning, sociala medier)

## Repressalier

Personalen får inte utsätta en elev för straff eller annan form av negativ behandling.

## Diskrimineringsgrunder

Skolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier som har samband med kön. Skolan ska också aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för elever som deltar eller söker till verksamheten oavsett kön.

Med kön avses enligt 1 kap. 5 § diskrimineringslagen att någon är kvinna eller man.

Transsexuella personer, alltså personer som har ändrat eller kommer att ändra sin juridiska könstillhörighet, skyddas utifrån diskrimineringsgrunden kön.

### Exempel på diskriminering och trakasserier som har samband med kön

Några händelser som kan vara exempel på könsdiskriminering, trakasserier som har samband med kön eller sexuella trakasserier:

Maria vill göra sin praktik på en målarfirma, men studie- och yrkesvägledaren avråder henne med argumentet ”Det är för hårt arbete för en tjej”. [diskriminering]

Pedro blir retad av kompisarna på fritidshemmet för att han är den ende killen som valt att gå med i dansgruppen. [trakasserier på grund av kön]

Några elever på skolan sprider ett rykte om Karin, att hon betar sig som en hora och hånglar med vem som helst. [sexuella trakasserier]

## Könsidentitet eller könsuttryck

avser enligt diskrimineringslagen att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck eftersom lagens begrepp könsöverskridande identitet eller uttryck signalerar att det som skyddas är en avvikelse från ”det normala”. Diskrimineringsgrunden ska inte förväxlas med grunden sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella.

### Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

Jorge blir förlöjligad och hånad av en grupp killar i skolan eftersom han sminkar sig med mascara och läppglans. [trakasserier]

## Etnisk tillhörighet

betyder enligt diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet. En person som är född i Sverige kan vara rom, same, svensk, kurd eller något annat. En och samma person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

### Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

- En skola med många elever med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn vid antagning av nya elever för att inte få en alltför segregerad elevgrupp. [diskriminering]
- Thomas, som är svart, får många kommentarer från de andra eleverna om sitt hår och sin hudfärg. Många vill ta och känna på honom. Klassföreståndaren avfärdar honom med att ”Ja, men du vet ju att du är annorlunda. Det är klart att de andra är nyfikna på dig. De menar ju inget illa”. [trakasserier]
- En av lärarna uttalar sig negativt om polacker inför eleverna. I klassen finns det ett polskt barn som tar illa vid sig. [trakasserier]

## Religion eller annan trosuppfattning

definieras inte av diskrimineringslagen. Enligt regeringens proposition (2002/03:65) bör endast sådan trosuppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning som till exempel buddism eller ateism omfattas av diskrimineringskyddet. Andra etniska, politiska eller filosofiska uppfattningar och värderingar som inte har samband med religion faller utanför.

### Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier

- Axel går i Evangeliska Fosterlands-Stiftelsens söndagsskola. Hans lärare säger ”Usch, vilket trams! Ska du bli en sådan där bibelfanatiker?” [trakasserier]
- Vincent, vars familj är med i Pingstkyrkan, blir ofta retad för det av några klasskamrater. De säger det på skämt, men han tycker inte att det är roligt. [trakasserier]
- Läraren nekar Leila att bära huvudduk i klassrummet med motiveringen ”Huvudduk är ett tecken på kvinnoförtryck”. Det innebär att Leila utestängs från sin utbildning. [diskriminering]

## Funktionsnedsättning

menas i diskrimineringslagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Diskrimineringsombudsmannen använder sig av beteckning funktionsnedsättning – och inte funktionshinder eftersom hindren finns i samhället och inte hos personen.

### **Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier**

- På skolavslutningen ropade skolans rektor upp alla elever individuellt och tackade av var och en förutom särskoleklassen, som hon ropade upp som grupp. [diskriminering]
- Patrik, som har ADHD, blir utkörd från klassrummet för att han inte kan sitta still. Han lämnar hela tiden sin plats. En dag klarar en anställd inte av situationen utan skickar hem Patrik med orden ”ADHD-barn borde inte få gå på högstadiet!” [diskriminering och trakasserier]

### **Sexuell läggning**

avser enligt diskrimineringslagen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

### **Exempel på händelser som kan vara diskriminering eller trakasserier som har samband med sexuell läggning**

- Några elever i skolan brukar vara elaka mot Johanna på många olika sätt. Oftast kallar de henne ”äckliga lebb”. [trakasserier]
- Det har gått bra i skolan för James tills hans två pappor kom på besök. Efter det har han svårt att få vara med i grupparbeten och ibland får han jobba ensam. James vill inte vända sig till sin lärare eftersom läraren ser att de andra fryser ut honom, men inte gör något. [trakasserier]
- På skolan ordnas en avslutningsbal. Elin och Anna, som är ett par, får inte dansa den första uppvisningsdansen tillsammans. [diskriminering]

### **Ålder**

avser enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Skyddet mot åldersdiskriminering omfattar alla, unga som gamla. Åldersnormen kan se olika ut i olika sammanhang, men generellt drabbas yngre och äldre av diskriminering på grund av ålder. Skyddet gäller alltså även i förskolan. Det är dock tillåtet att särbehandla på grund av ålder, till exempel om särbehandlingen är en tillämpning av skollagen.

### **Exempel på händelse som kan vara trakasserier:**

- Malte är ett år yngre än sina klasskamrater och blir ofta retad på grund av detta. [trakasserier]
- Agnes pappa är mycket äldre än de andra papporna i hennes klass. Hon blir sårad när de andra klasskamraterna skämtar om det. Hon har sagt ifrån att hon blir ledsen, men de fortsätter i alla fall. [trakasserier]

## **Övriga begrepp som används i plan mot diskriminering och kränkande behandling**

**Våra verksamheter:** Avser alla kommunens skolor och fritidshem.

**Verksamheten:** Den specifika skolan, särskolan eller fritidshem det handlar om.

**Elever:** De barn som vistas på skolan.

**Personal:** Alla anställda inom verksamheten.

**Pedagog:** Undervisande personal i våra verksamheter.

**Vårdnadshavare:** Den eller de som har den rättsliga vårdnaden för ett barn, dvs är juridiskt ansvariga för barnet oftast föräldrarna.

**Huvudmannen:** Den kommunala förvaltning som har ansvaret för verksamheten.

**Ledningsgrupp:** Består av rektorerna för de olika enheterna.

**Likabehandlingsgrupp:** Består av representanter för pedagoger, elevhälsa och ledningsgrupp

# Bilaga 1 **Utredning av händelse mot diskriminering och annan kränkande behandling**

Elevens namn: \_\_\_\_\_

Skola: \_\_\_\_\_ Pedagog: \_\_\_\_\_

Vårdnadshavare: \_\_\_\_\_

<b>Datum</b>	<b>Beskrivning av händelsen</b>	<b>Åtgärder</b>
<b>Datum</b>	<b>Utvärdering av resultat</b>	<b>Uppföljning</b>

