

Uppdaterad 2021-05-18

# Utveckling mot MR- kommun 2021-2022

Prioriterade insatser för att respektera, skydda och uppfylla de mänskliga rättigheterna.

## Innehåll

Bakgrund .....	3
Övergripande insatser .....	4
Icke-diskriminering och jämlikhet .....	6
Deltagande och inkludering .....	8
Transparens och ansvar .....	10

**Fastställt av:** Kommunledningsgruppen

**Fastställt datum:** 2021-05-25

**Dokumentet gäller till och med:** 2022-12-31

**Dokumentet gäller för:** Alla nämnder och förvaltningar

**Dokumentansvarig:** Kommunledningsstaben, kommunledningskontoret

**Diarienummer:** KS/2021:118

**Vision och budget med strategisk plan** Vision: "Forshaga kommun 2040 - varmt välkommen! Här känner sig alla välkomna, trygga och inkluderade. Genom att vara öppna och visa tillit till varandra gör vi alla delaktiga. Våra olikheter är vår styrka. Vi ser möjligheter och utvecklas tillsammans. Gemensamt bygger vi ett hållbart och tryggt samhälle där ingen lämnas utanför." Kommunfullmäktiges budget med strategisk plan är kommunens viktigaste övergripande styrdokument. I budgeten återfinns också vår vision, det önskvärda framtida tillståndet för kommunen och kvalitets- och styrmodellen som övergripande beskriver hur den kommunala verksamheten ska styras, följas upp och utvärderas. Strategisk plan innehåller kommunens övergripande mål och värdegrund.

**Plan** anger inriktning och konkreta mål i en fråga av större vikt. Den är vägledande för beslut och styrning. Planen tar inte ställning till utförande eller metod. Har en begränsad giltighetstid och ska följas upp. Exempel på plan kan vara Bostadsförsörjningsplan. Beslutas av kommunfullmäktige, kommunstyrelsen eller nämnd.

**Policy** är ett kortfattat dokument på en övergripande nivå om specifika, strategiskt viktiga områden. Den är vägledande för beslut och styrning. Policy tar inte ställning till utförande eller metod. En policy är vanligtvis långvarig, och gäller tills vidare. En policy bör konkretiseras i andra styrdokument, oftast i riktlinjer. Exempel på policy kan vara Upphandlingspolicy och Kommunikationspolicy. Beslutas av kommunfullmäktige, kommunstyrelsen eller nämnd.

**Handlingsplan** är en sammanställning av aktiviteter som tillsammans ska leda till att uppnå mål. Den visar konkret vad som ska göras inom ett visst område, vem/vilka som ansvarar för uppgiften, ekonomiska konsekvenser samt när det ska vara klart alternativt när det ska följas upp. Omsätter ofta inriktningen i planen till konkreta åtgärder. Exempel på handlingsplan kan vara Handlingsplan för nybyggnation av flerfamiljshus på Åsmyren. Beslutas av kommunchef, förvaltningschef eller ledningsgruppen.

**Riktlinjer** är den mest konkreta formen av styrdokument. Ett dokument som innehåller en anvisning eller rekommendation för hur exempelvis en policy ska uppnås. Riktlinjer avser främst frågor rörande ren verkställighet. Riktlinjer kan betraktas som en slags handbok som ska ange ramarna för vårt handlingsutrymme i en viss fråga. Gäller tillsvidare vilket innebär att gamla riktlinjer måste upphävas när de blir inaktuella. Exempel på riktlinjer kan vara Riktlinjer för användande av sociala medier. Beslutas av kommunchef, förvaltningschef eller ledningsgruppen.

## Bakgrund

### Inledning

Att Forshaga ska kunna utnämna sig som en så kallad MR-kommun 2022 är ett initiativ från den politiska majoriteten (S och C). Detta innebär att vi behöver bli ett framgångsexempel på att respektera, skydda och uppfylla alla människors lika värde och rättigheter. I detta arbete blir vårt förhållningssätt och principerna bakom mänskliga rättigheter avgörande.

Utgångspunkten för mänskliga rättigheter är att alla människor är födda fria med samma värde och samma rättigheter. De mänskliga rättigheterna gäller för alla människor överallt. De är ett medel i arbetet för ett hållbart samhälle, för jämlikhet, delaktighet, folkhälsa, integration, barnrätt, välfärd och så vidare. Vi arbetar med dina rättigheter varje dag; rätt till utbildning, rätt till social trygghet, rätt till vila och fritid, rätt att rösta, rätt till delaktighet och många fler.

- FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna antogs 1948. Deklarationen består av 30 artiklar om friheter och rättigheter för alla människor i hela världen.
- Konventionen för de mänskliga rättigheterna finns i vår regeringsform - den är alltså en del av Sveriges grundlag.
- Barnkonventionen blev svensk lag under 2020 - på detta sätt har barnens rättigheter stärkts och lyfts fram. Det finns också fler internationella konventioner som tillkommit över tid för särskilt skydd av vissa grupper.
- I Agenda 2030 finns de mänskliga rättigheterna som mål - en global agenda för hållbar utveckling där ingen ska lämnas utanför.

### Tidigare beslut

Ett inriktningsbeslut togs i kommunstyrelsen 2019-03-18 om att påbörja införande av mänskliga rättigheter i styrning och ledning. Syftet är ett mer systematiskt och hållbart kvalitetsarbete och arbete för en starkare demokrati. Ambitionen är att kunna utnämna Forshaga som MR-kommun under 2022. Efter inriktningsbeslutet påbörjades arbetet med att ta fram ny vision och strategisk plan inför 2021, vilken beslutades i kommunfullmäktige 2020-11-24.

## Syfte, mål och strategi

### Inledning

Denna handlingsplan bygger dels på erfarenheter kring hur andra kommuner och regioner arbetat med liknande planer, dels på en egen nulägesanalys som genomförts i kommunledningsgrupp och ytterligare bearbetats i centralt kvalitetsnätverk.

### Syfte och mål med dokumentet

Handlingsplanen pekar ut de insatser som i nuläget identifierats för att gå i riktning mot MR-kommun samt lyfter fram specifika åtaganden och aktiviteter som ska leda till förbättringar. Denna typ av åtaganden och aktiviteter ska på sikt vara del i förvaltningarnas verksamhetsplaner och därmed följas upp i ordinarie uppföljning som delårsredovisning och årsredovisning.

### Strategi för MR-kommun

Inledningsvis har den främsta strategin varit att höja kunskapen kring mänskliga rättigheter internt i organisationen. Från höst 2019 till vår 2021 pågick ett antal utbildningsinsatser för chefer och fackliga företrädare. Uppstart från SKRs dåvarande samordnare kring mänskliga rättigheter, Anna Lindström, i september 2019. På ledardag i november 2019 samtalande vi kring exkludering och indikatorer på nationell nivå för mänskliga rättigheter och Agenda 2030. I november 2020 genomfördes en ledardag om barnkonventionen. Tyvärr har situationen kring Covid-19 försenat insatser utifrån kommunikationsplanen och en grundläggande utbildning kring mänskliga rättigheter på medarbetarnivå kommer därför att ske under 2021.

Då mänskliga rättigheter greppar över all kommunal verksamhet prioriteras här de insatser vi hoppas ger störst effekt. Prioriteringen görs av förtroendevalda genom antagna *åtaganden* och av kommunledningsgrupp/centralt kvalitetsnätverk beroende på aktivitetens omfattning.

På ledardagen för alla chefer och fackliga företrädare i november 2019 lyftes nedanstående tankar kring hur vi bör arbeta med principerna bakom mänskliga rättigheter.

- Omsätta principerna i varje verksamhet - hur funkar det hos oss?
- Kunskap och kompetens
- Dialog (brukar- och invånardialog)
- Kommunikation
- Samverkan
- Internkontroll, synliggör och hantera brister

Insatserna nedan utgår från, och delas i kommande avsnitt in under, principerna bakom mänskliga rättigheter. Inledningsvis finns också en sammanställning över mer övergripande insatser.

- Icke-diskriminering och jämlikhet
- Deltagande och inkludering
- Transparens och ansvar

Som MR-kommun ska vi också kommunicera och interagera med civilsamhället. Övriga lokala organisationer och företag behöver därför lyftas med i samtalet kring mänskliga rättigheter. De komplexa samhällsutmaningarna som ryms inom Agenda 2030, en agenda för hållbar utveckling, kan en kommunal organisation inte lösa på egen hand. Därför är det viktigt att vi, utöver ovan nämnda principer, alltid har med oss kommunens fyra olika aktörskap inom grunduppdraget för att säkerställa välfärden och mänskliga rättigheter på kort och lång sikt:

- Samhällsaktör
- Välfärdsaktör
- Demokratiaktör
- Arbetsgivaraktör

## Övergripande insatser

### Inledning

Här lyfts en sammanställning av de mer övergripande och gemensamma insatser som behöver genomföras inom perioden.

ÅTAGANDE ELLER AKTIVITET	KORT BESKRIVNING	ANSVARIG	SLUTFÖRT UPPFÖLJNING
<b>Kommunikationsplan</b> - uppdateras löpande (start 2020).	Uppdatera och följa aktiviteter enligt kommunikationsplan för vårt fokus på mänskliga rättigheter internt och externt.	Kommunledningskontoret /Kommunikatörer och utvecklingsledare	December 2022  Utrop av Forshaga som MR-kommun planeras ske i samband med internationella dagen för mänskliga rättigheter 221210.
<b>Ny vision och strategisk plan 2021 - information till alla chefer och fackliga företrädare</b> (ledardag 210224)	Medvetandegöra koppling mellan vision, strategisk plan och Forshaga som MR-kommun.	Kommunledningskontoret /Utvecklingsledare	Februari 2021
<b>Grundutbildning</b> kring mänskliga rättigheter för alla anställda.	Alla tillsvidareanställda medarbetare genomgår under 2021 en webbutbildning om	Kommunledningsgruppen med ansvariga förvaltningschefer.	December 2021

	<p>grunderna i mänskliga rättigheter.</p> <p>Utbildningen följs upp av närmaste chef på APT eller liknande.</p>		
<p><b>Medarbetardialog</b> kring övergripande frågeställningar kopplat till principerna bakom mänskliga rättigheter.</p>	<p>Hela organisationen jobbar tillsammans med övergripande frågeställningar kopplat till principerna bakom mänskliga rättigheter. Därefter kopplas förslag till förbättrande aktiviteter till ordinarie verksamhetsplaner.</p>	<p>Kommunledningsgruppen med ansvariga förvaltningschefer.</p>	<p>Juni 2022</p>
<p><b>Mall för tjänsteskrivelser</b> - lägg till nedanstående text och låt innehållet omge ärendeberedningen.</p> <p>Beakta principerna bakom mänskliga rättigheter i ditt ärende. Hur säkerställer vi <i>icke-diskriminering och jämlikhet, deltagande och inkludering samt transparens och ansvar</i>?</p> <p>Vid tjänsteberedningen bör det ske en kontroll av behovet av invånardialog.</p>	<p>Stärkt människorättsperspektiv i ärendeberedning och beslutsunderlag.</p> <p><i>Notera:</i> <i>Barn, kvinnor, funktionsnedsatta osv. är också människor.</i></p>	<p>Kommunledningskontoret /Kommunsekreterare</p>	<p>September 2021</p>
<p><b>Styrdokument</b> - se över och tydliggör principerna bakom MR.</p>	<p>Samtliga styrdokument analyseras utifrån MR-principer och uppdateras därefter.</p>	<p>Alla Uppföljningsansvar: Kommunledningskontoret</p>	<p>September 2022</p>
<p><b>Uppförandekod</b> - ta fram uppförandekod för leverantörer som särskilt kontraktsvillkor i upphandling.</p>	<p>Särskilda kontraktsvillkor kan handla om olika typer av hållbarhetskrav, till exempel nolltolerans mot barnarbete, krav på jämlikhetsarbete eller arbete för minskade utsläpp.</p> <p>Vi tittar på exempel från bland annat Karlstad och Växjö kommuner.</p>	<p>Ekonomikontoret, upphandlingsenheten.</p> <p>Uppförandekod tas fram tillsammans med Hammarö och Kil.</p>	<p>December 2021</p>
<p><b>Övergripande riktlinjer för kvalitets- och styrmodell</b> tas fram.</p>	<p>De övergripande riktlinjerna ska omges av, och tydliggöra, principerna bakom mänskliga rättigheter.</p>	<p>Kommunledningsgruppen och centralt kvalitetsnätverk //Utvecklingsledare</p>	<p>Oktober 2021, beslut KF nov 2021</p>

	Riktlinjerna ska utgöra ett ramverk för både kultur, struktur och systematik.  Process för dialog i KLG samt kommunikationsplan tas fram.		
<b>Värdegrund</b> - tydliggör principerna bakom mänskliga rättigheter.	Ett välkomnande och inkluderande förhållningssätt (det goda värdskapet, som ytterligare beskrivs i medarbetar- och ledarpolicy) utgör en grundstomme i värdegrundens kärna - Vi är till för invånarna i Forshaga kommun.  Värdegrunden analyseras utifrån MR-principer och den statliga värdegrunden och eventuell revidering genomförs.  Kommunikationsplan tas fram. (Del i kvalitets- och styrmodell).	Kommunledningsstab och centralt kvalitetsnätverk.	December 2021
<b>EST-gruppen</b> (effektiv samverkan för trygghet, förvaltningsövergripande)	Styrgrupp för trygga miljöer. Samarbete med polis och räddningstjänst, där "Upptäckargruppen" är en underliggande arbetsgrupp.  Möten 4-5 ggr/år	Kommunledningsstaben  Polisen är sammankallande, kultur- och fritidschef kommunens kontaktperson.	Redovisas i delårsredovisning och årsredovisning. (Löpande, årligt arbete.)

## Icke-diskriminering och jämlikhet

### Inledning

Vilka riskerar vi att lämna utanför (exkludera)? På ledardagen i november 2019 samtalade vi om olika kategorier men lyfte också att vi egentligen riskerar att exkludera alla då vi människor är individer och har olika behov. Vi pratade utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder (kön; könsöverskridande identitet eller uttryck; etnisk tillhörighet; religion eller annan trosuppfattning; funktionsnedsättning; sexuell läggning, ålder). Särskilt lyftes dessa kategorier som riskerar exkluderas:

- Funktionsvariationer - funktionsnedsättning
- Psykisk ohälsa
- Flerspråkiga - utlandsfödda
- Kön
- Ålder
- Vi själva - enhetschefer utan forum för samverkan

ÅTAGANDE ELLER AKTIVITET	KORT BESKRIVNING	ANSVARIG	SLUTFÖRT UPPFÖLJNING
<b>Utbildning kring jämställdhet och mångfald</b> - för alla chefer och fackliga företrädare 210519	Temat jämställdhet och mångfald ur såväl invånar- som medarbetarperspektiv. (En liknande utbildning för förtroendevalda är ännu inte planlagd.)	Kommunledningsstab, Personalkontor	Maj 2021
<b>Rättssäkerhet VON</b> (åtagande i VP 2021)	Likvärdig vård och omsorg, oavsett bakgrund. Löpande dialoger kring diskrimineringsgrunder i verksamheten. Vi säkerställer individuella bedömningar genom statistik som då påvisar strukturella skillnader i myndighetsutövningen.	VON	December, årsredovisning 2021.
<b>Rättssäkerhet LAN</b>	Undersöka, kontrollera, varför fler män än kvinnor i nuläget ges försörjningsstöd.	LAN	December, årsredovisning 2021.
<b>Tillgänglighetsgrupp</b>	Förvaltningsövergripande tillgänglighetsgrupp. T.ex. tillgänglig badplats (byggprojekt) utifrån lagstiftning.  Handlingsplan tas fram för att säkerställa tillgänglighet i kommunala miljöer.	Kommunledningsstaben  KtS och MBN medverkar.	December, årsredovisning 2021.
<b>Policy och plan kring icke-diskriminering</b>  Diskrimineringslagen	Nya dokument under 2021. Befintliga dokument ses över när nya tas fram. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Policy för ickediskriminering och likabehandling</li> <li>• Plan för aktiva åtgärder</li> </ul>	Personalkontoret	Uppföljning genom systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM
<b>Lagstadgat BUN kring icke-diskriminering</b>	Plan mot diskriminering och kränkande behandling.	BUN	Redovisas läsås/halvår, augusti 2021.
<b>Lönekartläggning</b> inom organisationen	Översyn befattningar koppling kön etc.	Personalkontoret	Årlig löneöversyn.
<b>FairTrade</b>	T.ex. årlig fikautmaning (6-9 maj 2021)	MBN	December, årsredovisning 2021.

## Deltagande och inkludering

### Inledning

Delaktiga medarbetare är en fråga för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare och därmed för hållbar kompetensförsörjning. Det är också en viktig fråga för ett förbättringsarbete för de vi är till för, att involvera medarbetarna (där mötet med invånarna oftast sker) för att öka kunskapen om upplevda behov.

Delaktiga brukare är en viktig fråga för ständigt förbättringsarbete men handlar också om att skapa trygghet, och rätten att få vara delaktig i och kunna påverka sin egen situation.

Delaktiga invånare är en viktig fråga för ett väl fungerande utvecklings- och förbättringsarbete, men också viktigt för demokratiutveckling och ett gemensamt ansvarstagande för komplexa samhällsfrågor och det lokala samhällskontraktet.

ÅTAGANDE ELLER AKTIVITET	KORT BESKRIVNING	ANSVARIG	SLUTFÖRT UPPFÖLJNING
<b>Kommunikativ organisation</b> - utbildning för alla chefer och fackliga företrädare. (Ledardag 210224)	Frida Börås, kommunikationsstrateg, Göteborg stad, och Lina Wiklundh föredrar om kommunikativt ledarskap.	Kommunledningskontoret, kommunikatör LW	24 februari 2021
<b>Deklaration för en starkare demokrati</b>	Samtliga kommuner i Värmland har signerat deklARATION för en starkare demokrati då vi i år firar att demokratin fyller 100 år.  Värmlands kommuner har samtidigt åtagit sig att samarbeta kring dessa frågor.	KSO Per Lawén	
<b>Demokrativecka i Värmland, vecka 38</b>	Värmlands kommuner genomför tillsammans en demokrativecka i höst. Kommunerna äger själva sina aktiviteter och lyfter dem på gemensam plattform. Vi uppmanas att lyfta fram demokratiseringsåtgärder som redan görs i kommunens verksamheter, till exempel utbildningsinsatser eller dialoger av olika slag.	Kommunledningskontoret (utvecklingsledare) i samverkan med främst BUN, kultur/fritid och näringsliv.	Oktober 2021
<b>Utveckla koncept kring introduktion av nyanställda.</b> (Aktivitet i VP 2021)	Forshaga upplevs välkomnande men konceptet behöver vidareutvecklas.	Personalkontoret	December, årsredovisning 2021.



<p><b>Utbildning medborgardialog och MR - SKR och KSO Piteå kommun.</b> Ordförande- /chefsgrupp samt centralt kvalitetsnätverk</p>	<p>Vi tar stöd av SKRs funktioner inom demokrati och styrning för ett fokus på vikten av delaktighet kopplat till MR-kommun och demokratiutveckling.</p>	<p>Kommunledningskontoret, Utvecklingsledare</p>	<p>7 september 2021  Årsredovisning 2021.</p>
<p><b>Vår modell kring invånardialog - översyn och utveckling.</b>  Nuläge: <i>Kommunala råd x3</i> <i>Fysisk miljö (ÖP, centrumutv)</i> <i>Sociala media</i></p>	<p>Reflektera kring vår modell för invånardialog.  Hur kan vi utveckla den för att inte lämna någon utanför?  Kan vi ta fram en dialogmodell tillsammans med våra kommunala råd?</p>	<p>Kommunledningskontoret, Utvecklingsledare och kommunikatör</p>	<p>Juni 2022</p>
<p><b>Medarbetardialog - löpande</b></p>	<p>SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete)  Samverkan  Medarbetarenkät  Medarbetarutbildning under 2022.  Inom processen för <i>övergripande riktlinjer för kvalitets- och styrmodell</i> kan en dialogmodell enligt Grästorpmodellen komma att bli aktuell för det systematiska förbättringsarbetet.</p>	<p>Alla förvaltningar Personalkontoret, uppföljning.</p>	<p>December 2021 och 2022</p>
<p><b>Individens behov i centrum. (IBIC)</b></p>	<p>IBIC är ett systematiskt och behovsriktat arbetssätt.  Vanguardmetoden är ett anpassat arbetssätt utifrån vad som är viktigt för brukarna och tar tillvara på medarbetarnas kompetens.  Modellen kallas ibland Sundsvallsmodellen och arbetet sker i projektform med införande hösten 2021 och implementering under 2022.</p>	<p>VON</p>	<p>December, årsredovisning 2021 och 2022.</p>
<p><b>Delaktiga studenter inom Vård- och omsorgscollage</b></p>	<p>Regelbunden delaktighet i branschråd där</p>	<p>VON</p>	<p>December, årsredovisning 2021 och 2022.</p>

YH-utb, undersköterska	studenter involveras. Lokalt, men även regionalt. Samverkan VON-LAN.		
<b>Delaktiga elever</b>	Elevs delaktighet i förbättringsarbetet. T.ex. klassråd, elevråd	BUN	Redovisas läsår/halvår, augusti 2021.
<b>Trygghetsvandringar</b> (Aktivitet i VP 2021)	Delaktiga elever för att skapa tryggare skolmiljöer. (t.ex. elevråd)	BUN, KtS medverkar	Redovisas läsår/halvår, augusti 2021.
<b>Metod stegförflyttning, LAN</b>	Handlar om inkludering, ge alla chans till egenförsörjning, värdig försörjning.  Samverkansytor IFO- AME, jobba i team, rätt kompetens i rätt tid etc.	LAN	December, årsredovisning 2021.
<b>Rättssäkerhet LAN</b>	Ökat fokus på tillgänglighet och inkludering.	LAN	December, årsredovisning 2021.
<b>Lokala partnerskap ICLD, projekt-utbyte Zambia</b>	Lokala partnerskap handlar om det lokala sambandskontraktet och att genom t.ex. invånardialog bygga ett gemensamt ansvarstagande för mänskliga rättigheter och hållbar utveckling.	MBN	December, årsredovisning 2021.
<b>Hållbar agenda, projekt med näringsliv, KAU etc.</b>	Fokus klimatfrågan.  Samverkan med lokala företag, sambandsorganisationer, universitet och myndigheter.	MBN och KLK (näringsliv)	December, årsredovisning 2021.

## Transparens och ansvar

### Inledning

Hur kan alla som berörs av vår verksamhet ta del av information och ha insyn i beslutsfattande? Hur arbetar vi med tillgänglig information? Har vi fungerande rutiner för synpunkter och klagomål? Sprider vi kunskap kring vart invånare kan vända sig om de upplever kränkning av deras mänskliga rättigheter? Synliggör vi även när saker fungerar mindre bra, och visar att vi agerar på detta? Detta är alla exempel på frågeställningar som kopplas till en transparent och ansvarstagande verksamhet utifrån principerna bakom mänskliga rättigheter.

ÅTAGANDE ELLER AKTIVITET	KORT BESKRIVNING	ANSVARIG	SLUTFÖRT UPPFÖLJNING
Jämlig fritid - synliggöra tillgängligheten. (Projekt, Hållbara Värmland)	Kartlägga fritidsutbud i syfte att synliggöra tillgängligheten.	Kultur och fritid	31 december 2021
Övergripande riktlinjer för synpunkter och klagomål.	Riktlinjerna ses över och revideras.	Kommunledningsgruppen Centralt kvalitetsnätverk // Utvecklingsledare	September 2021
Webbtillgänglighets- direktivet (gällande lag)	Hur säkerställer vi tillgängliga dokument på webben (primärt styrdokument som budget och årsredovisning)? Dialog pågår.	Samtliga förvaltningar, med stöd av kommunledningskontor.	December 2021
Transparens i kommunala beslut.	Synliggöra kommunala beslut i Kontakten.	Kommunledningskontoret	December, årsredovisning 2021.
Utmaningar kring VAD-HUR, tydliggöra roller och ansvar för att bygga tillit och transparens.	Utbildning av alla presidier och förvaltningschefer om nämndadministration, lagar, roller etc.  Regelbundna möten mellan kommunledningskontor och kommunalråd kring aktuell ärendelista.	Kommunledningskontoret	December 2021
Sprida kunskap om invånarnas rättigheter och skyldigheter.	Utöka kommunikationsplanen, höst 2021.  Känner du till dina rättigheter?  Upplever du att dina rättigheter kränkts?	Kommunledningskontor/ utvecklingsledare och kommunikatör	Höst 2021  Vår 2022  Höst 2022