

Mark Brief + Teams Join in photo  
this team

CLIENT PRESENTATION  
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS  
CODE

MARKETING  
CODES

PROJECT  
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



# LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Aarhus

# PERSONALEOMRÅDET

## Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		●

### Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- I december 2019 vedtog Byrådet i Aarhus Kommune at arbejde med "Kønsligestilling på de øverste lederniveauer". Målet er en ligelig fordeling af mænd og kvinder på lederniveau 1+2 ultimo 2024 (lederniveau 1 er direktørerne og lederniveau 2 er forvaltningscheferne).

I Aarhus Kommune er 72 % af alle ansatte kvinder, og kvinderne udgør 65 % af alle ledere. Andelen af kvinder på lederniveau 1 er 17 % og andelen af kvinder på lederniveau 1 og 2 er 41%

Effekten af arbejdet er udover målsætningen om en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øverste lederniveauer:

- at vi får ansat dygtige ledere, fordi den fulde talentmasse udnyttes.
- at det potentiale, der kan være i en mangfoldig ledergruppe med forskellige kompetencer, erfaringer og personligheder indfries.

Mange af de tiltag der igangsættes, vil have en positiv afsmittende effekt på andre ligestillings- og mangfoldighedsdimensioner.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		●

### Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- I Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg er der en målsætning om, at mænd skal udgøre en mere ligelig andel af social- og sundhedspersonalet. Der følges årligt op på tallene. Andelen af mænd blandt SOSU-medarbejdere i Aarhus Kommune var i 2015 på 9,9% - og steget i 2019 til 10,5%.

## Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	<input type="radio"/>
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
Andet	<input checked="" type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme fordelingen mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	●
Andet	●

	Nej	Ja
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	●	
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om kommunens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?		●

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Kønsligestilling på de øverste lederniveauer.
---------------------	---

<p><b>Formål og baggrund for initiativet</b></p>	<p>Danmark har en af de højeste andele af erhvervsaktive kvinder i verden og flere kvinder end mænd får en videregående uddannelse.</p> <p>I Aarhus Kommune er 72 % af alle ansatte kvinder og kvinderne udgør 65 % af alle ledere. Andelen af kvinder på lederniveau 1 er 17 % og andelen af kvinder på lederniveau 1 og 2 er 41% (lederniveau 1 er Direktører, lederniveau 2 er forvaltningschefer).</p> <p>Når de veluddannede erhvervsaktive kvinder ikke bliver ansat på de øverste lederniveauer, har vi et stort tab af potentiale, og vi udnytter ikke den fulde talentmasse.</p> <p>Byrådet i Aarhus Kommune har derfor besluttet, at der i Aarhus Kommune skal arbejdes på at få en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øverste lederniveauer.</p> <p>Ligeledes forventes det at mere mangfoldige ledergrupper på de øverste lederniveauer, vil resultere i øget innovation, effektivitet og mere værdi for borgerne.</p>
<p><b>Beskrivelse af initiativet</b></p>	<p>Der igangsættes konkrete kortsigtede og langsigtede tiltag, som løbende evalueres og justeres.</p> <p>Tiltagene kan deles op i tre temaer: strukturerede ansættelsesprocesser; mentorforløb for både kvinder og mænd og kulturudviklingstiltag.</p>
<p><b>Kontaktperson ift. initiativet</b></p>	<p>Stinne Skammelsen, Borgmesterens Afdeling. 4187 2284. ssa@aarhus.dk</p>

## Fakta på personaleområdet

### Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	16,667% (1)	31,703%
<b>Mænd</b>	83,333% (5)	68,297%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	51,225% (65)	49,518%
<b>Mænd</b>	48,775% (61,892)	50,482%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	73,054% (710,601)	70,415%
<b>Mænd</b>	26,946% (262,106)	29,585%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

### Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i kommunens personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	72,643% (16108,236)	76,554%
<b>Mænd</b>	27,357% (6066,373)	23,446%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

**Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?**

Ja, blandt ledelsen  
Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer



Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i kommunens personale ansat på deltid og derefter kønsfordelingen hos de deltidsansatte i forskellige tidsintervaller af arbejdstid. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	45,06% (6963,094)	44,926%
<b>Mænd</b>	21,904% (1262,04)	19,781%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.919 timer om året). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	84,156% (5859,834)	77,997%
<b>Mænd</b>	71,575% (903,302)	62,118%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	10,527% (732,975)	17,093%
<b>Mænd</b>	16,063% (202,719)	22,901%



Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	5,318% (370,286)	4,91%
<b>Mænd</b>	12,362% (156,019)	14,981%

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), november 2019.

Note: Tallene over i parentes angiver antal årsværk.

	Nej	Ja
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?	●	

# KERNEYDELSER

## Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?		●

### Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- I Aarhus Kommune arbejdes der med differentierede ydelser, service og tilbud, så de er målrettet borgerens forskellige behov og dermed skaber værdi for alle borgere.

I 2018 publicerede kommunen en pjece til de ansatte med en vejledning til, hvordan man kan arbejde med ligestilling i kerneydelser - også kaldet en ligestillingsvurdering. Formålet var at sikre, at alle borgere uanset køn, seksualitet, alder, etnicitet etc. får lige gavn af kommunens ydelser.

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på kommunens kerneydelser generelt?		●
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		●
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikations-materialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

### Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Lighed i sundhed
Formål og baggrund for initiativet	<p>I Aarhus Kommunes Sundhedspolitik 2020-2024 er ét af de fire satsningsområder "Mere lighed i sundhed". Her er målsætningen, at alle aarhusianere skal opleve bedre sundhed, og borgerne med de største sundhedsudfordringer skal opleve den største forbedring i deres sundhed og trivsel.</p> <p>Aarhusianerne med de største sundhedsudfordringer skal opleve den største forbedring i deres sundhed og trivsel. Fokus er på at skabe lige muligheder for et sundt og langt liv ved at behandle mennesker forskelligt.</p>

<b>Beskrivelse af initiativet</b>	<p>Der skal løbende genereres ny viden gennem systematisk dokumentation af indsatser, der både anvendes til at justere og øge kvaliteten af kommunens sundhedsindsatser, prioritere i eksisterende og nye indsatser med fokus på værdi for den enkelte borger.</p> <p>Det betyder, at der inddrages viden om forskelle ift. fx køn, alder, handicap, etnicitet mv. for at undersøge, om særlige forhold gør sig gældende for forskellige grupper af borgere. Man fokuserer således på hvorvidt de forskelle, der måtte være mellem fx køn samt andre mangfoldighedsaspekter giver anledning til særlige indsatser, tilbud og ydelser.</p>
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Otto Ohrt (sundhedschef). 6020 6554. oto@aarhus.dk

## Beskæftigelsesindsatsen for indvandrerkvinder og -mænd fra ikke-vestlige lande

	Nej	Ja
Har I etableret initiativer på beskæftigelsesområdet målrettet indvandrerkvinder eller -mænd fra ikke-vestlige lande?		●

### Eksempel på handling ift. beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder og -mænd

<b>Navn på initiativet</b>	"Opgang til opgang", "Projekt rugekassen" og "SOSU-projekt"
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	<p>Aarhus Kommune har et stort fokus på at få flere i uddannelse eller beskæftigelse, herunder indvandrere fra ikke-vestlige lande.</p> <p>Aarhus Byråd har i nuværende byrådsperiode nedsat et midlertidigt opgaveudvalg – et §17.4-udvalg med fokus på integration. Udvalget skal finde løsninger på hvordan flere kvinder og unge med ikke-vestlig baggrund kommer i uddannelse eller beskæftigelse. Udvalget er sammensat af byrådspolitikere og eksterne medlemmer. Udvalget har afsluttet sit arbejde i foråret 2020 med anbefalinger til Aarhus Byråd.</p>

### Beskrivelse af initiativet

Nedenfor er nævnt eksempler på allerede eksisterende beskæftigelsesindsatser, som bl.a. inkluderer ikke-vestlige indvandrere.

#### "SOSU-projekt":

Aarhus Kommune har igangsat et projekt med støtte fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration med fokus på at få kvinder med etnisk minoritetsbaggrund ind eller tættere på arbejdsmarkedet. Den store mangel på arbejdskraft inden for primært sundheds- og omsorgsområdet (MSB og MSO) kombineres med den uudnyttede arbejdskraft, som findes i gruppen af flygtninge og kvinder med indvandrerbaggrund.

#### "Projekt Rugekassen":

I Center for Integration har Social- og Beskæftigelsesforvaltningen længe arbejdet med at knække koden for gruppen af ikke-vestlige kvinder, herunder særligt gruppen af kvinder med flygtningebaggrund. På den baggrund opstartedes i 2019 bl.a. en række indsatser for at styrke den virksomhedsrettede indsats for de særligt svære aktivitetsparate kvinder i målgruppen. En af disse indsatser var et særligt håndholdt forløb i samarbejde med Salling Group kaldet "Rugekassen". "Rugekassen" er et håndholdt projekt hvor der er udvalgt aktivitetsparate kvinder, som vi ikke tidligere er lykkedes med ift. virksomhedsvendte aktiviteter. Indsatsen er yderst effektiv, og har rykket en stor andel af kvinderne ud i selvforsørgelse. Projektet er under udvidelse, så erfaring og indsats kan spredes ud.

#### "Opgang til Opgang":

er et 4-årigt udviklingsprojekt, som handler om at anvende en helhedsorienteret og relationel beskæftigelsesindsats med det formål at skabe markante og blivende forandringer for udvalgte familier i Gellerupparken. Projektet er medfinansieret af Den A. P. Møllerske Støttefond og afvikles i et samarbejde med Socialt Udviklingscenter SUS og Aarhus Universitet.

Fundamentet for projektet er et nyt og tæt samarbejde mellem medarbejdere og ledere på tværs af kommunens forvaltninger. I modsætning til en mere klassisk beskæftigelsesindsats, så tager projekt Opgang til Opgang udgangspunkt i hele familiens udfordringer og ressourcer. Det er ikke normen at kikke på familiens samlede situation, når en borger skal i arbejde og derfor er projektets helhedsorienterede tilgang til de udsatte familier både nytænkende og eksperimenterende.

	Det boligsociale arbejde er tæt involveret i projektet f.eks via deltagelse i projektets styregruppe. Projektet omfatter 60 familier i Gellerupområdet.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Kontaktperson ift. "Opgang til opgang" Anne Marie Frederiksen, amfr@aarhus.dk Ellers: Sofie Brøndt Jørgensen, sobrj@aarhus.dk, 29208937

## Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

Ikke-vestlige indvandrere, der er i beskæftigelse, arbejdsløse og uden for arbejdsstyrken

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er beskæftigede, uden for arbejdsstyrken og arbejdsløse. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer i beskæftigelse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	40,135% (4565)	49,133%
<b>Mænd</b>	51,649% (5842)	61,167%

Køn	Personer, der er arbejdsløse	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	4,642% (528)	5,496%
<b>Mænd</b>	4,288% (485)	5,455%

Køn	Personer uden for arbejdsstyrken	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	55,222% (6281)	45,37%
<b>Mænd</b>	44,063% (4984)	33,379%

Kilde: Danmarks Statistik, RAS01, ultimo 2018.

Note: Opgjort for personer, der er 16-66 år. Uden for arbejdsstyrken dækker over de personer, der ikke er arbejdsløse eller beskæftigede. Personer uden for arbejdsstyrken består af flere delgrupper. En stor gruppe er personer, som er offentligt forsørgede. Her er de største undergrupper: personer, der modtager førtidspension, personer der modtager passiv kontanthjælp (passiv vil sige, at de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet) eller personer på efterløn. Arbejdsløse omfatter personer, som ikke er i arbejde, er til rådighed for arbejdsmarkedet, og søger arbejde. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

Ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse i alt

Nedenstående tabel viser den samlede kønsfordeling mellem ikke-vestlige indvandrere, der er på offentlig forsørgelse i kommunen. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personer på offentlig forsørgelse i alt	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner
<b>Kvinder</b>	37,244% (4917)	25,681%
<b>Mænd</b>	34,394% (4506)	23,544%

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik, 3. kvartal 2019.

Note: Opgjort på fuldtidspersoner. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen.

## Ikke-vestlige indvandrere fordelt mellem forskellige former af offentlig forsørgelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er på forskellige former for offentlig forsørgelse. Tabellen viser antallet kvinder og mænd fordelt på de forskellige former for offentlig forsørgelse.

Former af offentlig forsørgelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
<b>Kontanthjælp</b>	20,805% (1023)	20,97%	15,89% (716)	17,573%
<b>Førtidspension</b>	42,079% (2069)	34,645%	47,958% (2161)	40,973%
<b>Dagpenge</b>	5,593% (275)	7,714%	6,369% (287)	8,945%
<b>Ressourceforløb</b>	5,593% (275)	5,609%	3,684% (166)	3,428%
<b>Sygedagpenge</b>	2,827% (139)	4,255%	3,751% (169)	4,804%
<b>Integrationsydelse</b>	7,647% (376)	14,402%	6,547% (295)	12,771%
<b>Uddannelseshjælp</b>	1,464% (72)	1,087%	2,597% (117)	1,654%
<b>Fleksjob</b>	6,996% (344)	5,073%	6,658% (300)	4,99%
<b>Efterløn</b>	0,264% (13)	0,789%	0,555% (25)	1,037%
<b>Jobafklaringsforløb</b>	2,827% (139)	3,326%	3,174% (143)	2,372%
<b>Ledighedsydelse</b>	3,539% (174)	1,905%	2,508% (113)	1,298%
<b>Revalidering</b>	0,224% (11)	0,198%	0,222% (10)	0,127%
<b>Forrevalidering</b>	0,122% (6)	0,028%	0,089% (4)	0,027%

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Andelen af de forskellige former for offentlig forsørgelse er opgjort som andele af alle former for offentlig forsørgelse under ét. Offentlig forsørgelse i alt inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb, ressourceforløb, ledighedsydelse, fleksjob, førtidspension og efterløn. Tal i parentes angiver antal af personer i gruppen. For offentlig forsørgelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk. Fordelingen af alle former for offentlig forsørgelse summerer af denne årsag nødvendigvis ikke til 100 %.



## Offentligt forsørgede ikke-vestlige indvandrere i virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen af ikke-vestlige indvandrere i kommunen, der er offentligt forsørgede og deltager i virksomhedsrettede tilbud eller ordinære uddannelse. Virksomhedsrettede tilbud inkluderer løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats (se definitioner på disse i boksen under tabellen). Tabellen viser andelen af kvinder og mænd.

Type af virksomhedsrettet tilbud/ordinær uddannelse	Kvinder	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Kvinder	Mænd	Gennemsnittet på tværs af alle kommuner - Mænd
<b>Ordinær uddannelse</b>	6,219%	12,595%	5,374%	8,865%
<b>Løntilskud</b>	0,751%	0,943%	1,199%	2,483%
<b>Virksomhedspraktik</b>	9,435%	8,628%	7,648%	6,61%
<b>Nytteindsats</b>	0%	0,399%	0%	0,465%

Kilde: Jobindsats.dk, 3. kvartal 2019.

Note: Der måles på andel af personer i de respektive virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse. Andelen af offentligt forsørgede i virksomhedsrettede tilbud er beregnet ud fra de former for offentlig forsørgelse, som har virksomhedsrettede tilbud. Offentlig forsørgelse inkluderer: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, integrationsydelse, sygedagpenge, jobafklaringsforløb og ledighedsydelse. For ressourceforløb er data ikke delt op på køn, hvilket er årsagen til fravalget. Aktiverede er defineret som antal aktiverede ultimo perioden. Målingen er opgjort som antal aktiveringsforløb ultimo ved den valgte periode. Et forløb tæller med ultimo perioden, såfremt forløbet er i gang den sidste dag i perioden og den første dag perioden efter. For virksomhedsrettede tilbud eller ordinær uddannelse med mindre end 3 personer er det ikke muligt at trække tal fra jobindsats.dk.

## Fakta om beskæftigelse for indvandrere fra ikke-vestlige lande

	Nej	Ja
Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte indsatser til at fremme ligestilling mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrermand inden for den beskæftigelsesorienterede indsats i kommunen?	●	

# AFSLUTNING

**Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.**

- Aarhus Byråd har i nuværende byrådsperiode nedsat et midlertidigt opgaveudvalg – et §17.4-udvalg med fokus på integration. Udvalgets arbejde var, at finde løsninger på hvordan flere kvinder og unge med ikke-vestlig baggrund kommer i uddannelse eller beskæftigelse. Udvalget har afsluttet sit arbejde i foråret 2020 og har udarbejdet syv anbefalinger til Aarhus Byråd. Anbefalingerne er endnu ikke færdigbehandlet i byrådet.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●