



# Chalmers Student Union Council

Minutes from council meeting  
2023-05-10

**Time: 18:00**

**Place: Pascal**

Present:

Hugo Simonsson	Speaker
Mauritz Kööhler	Deputy speaker
Joseph Löfving	Secretary
Isac Stark	President
Samuel Nyberg	Vice president
Oskar Ekberg	Premises officer
Matilda Svensson	Educational officer
Emelie Lemann	Student welfare officer
Patrik Boström	Deputy student welfare officer
Viktor Kjellsson	Careers officer
Mikael Gyllenhammar	Managing director
Dan Paulin	Inspector

**For a list of council members present at the opening of the meeting and a list of present division representatives, see attachment 1 and attachment 1a.**

**Summary:** The council election results were ratified. Reports regarding the operational plan, the council elections, and holding the management team elections in English were presented, along with the director's report. Board bills were passed, approving the preliminary operational plan—with an added prioritized project regarding support for the student divisions—and the preliminary budget, changing the owner's directives for the union company group to codify the custom that the director of the union and the CEO of the company group are the same person, and repealing the decision to prepare for the election of a new member of the management team. Company questions regarding the plastic express boxes and potential water fountains in the union building were answered, and the annual PS prize was awarded.



## Table of contents

<b>1 Preliminaries</b>	<b>4</b>
1.a Opening of the meeting . . . . .	4
1.b Calling of the electoral roll . . . . .	4
<b>2 Questions to the nominees to the company boards</b>	<b>4</b>
2.a AB Chalmers Studentkårs företagsgrupp . . . . .	4
2.b Chalmers Studentkårs restaurang AB . . . . .	4
2.c Emils kårhus AB & Emilias kårhus AB . . . . .	4
2.d Chalmers Studentkår Rekrytering AB . . . . .	5
2.e Chalmers Studentkår Promotion AB . . . . .	5
2.f Chalmers Teknologkonsulter AB . . . . .	5
2.g Göteborgs Studenters Företagsgrupp AB . . . . .	5
<b>3 Messages</b>	<b>5</b>
3.a Speaker’s presidium . . . . .	5
3.b Student union management team . . . . .	5
3.c Election committee . . . . .	6
<b>4 Preliminaries</b>	<b>6</b>
4.a Calling of the electoral roll . . . . .	6
4.b Election of two adjusters as well as tellers . . . . .	6
4.c Due announcement of the meeting . . . . .	6
4.d Approval of the agenda . . . . .	6
4.e Co-option . . . . .	7
4.f Minutes of the previous meeting . . . . .	7
4.g Follow-up of decisions . . . . .	8
4.g.i Decision §245 19/20 – Accessibility in the union building, Gasquen and the CS sauna . . . . .	8
4.g.ii Decision §72 22/23 – Gender neutral bathrooms in the union building	8
<b>5 Resignations</b>	<b>8</b>
<b>6 Board bills</b>	<b>8</b>
6.a Board bill 26 – Ändring i ägardirektiven för AB Chalmers Studentkårs Fö- retagsgrupp . . . . .	8
<b>7 Designation of shareholder representatives for AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp</b>	<b>9</b>
<b>8 Recess until after shareholders’ meeting</b>	<b>9</b>





<b>9 Reports</b>	<b>9</b>
9.a Report 21 – Statusrapport verksamhetsplan FuM8 . . . . .	9
9.b Report 22 – VD-rapport till FuM8 . . . . .	10
<b>10 Company questions</b>	<b>10</b>
10.a Company question 2 – Express boxes . . . . .	10
10.b Company question 3 – Water fountains . . . . .	10
<b>11 Reports</b>	<b>11</b>
11.a Report 23 – Assessment of the council elections . . . . .	11
11.b Report 25 – The committee of election complaints . . . . .	11
11.c Report 24 – Evaluation of holding the management team elections in English	11
<b>12 Simple questions</b>	<b>11</b>
<b>13 Interpellations</b>	<b>12</b>
<b>14 Ratification of decisions</b>	<b>12</b>
14.a Ratification of election results . . . . .	12
<b>15 Board bills</b>	<b>12</b>
15.a Board bill 24 – Preliminär verksamhetsplan för verksamhetsåret 2023/2024	12
15.b Board bill 25 – Preliminär budget för verksamhetsåret 2023/2024 . . . . .	13
15.c Board bill 27 – Repeal the decision to prepare for the election of a new member of the management team . . . . .	13
<b>16 Member bills</b>	<b>14</b>
16.a Member bill 14 – More charging points for student divisions . . . . .	14
<b>17 PS prize</b>	<b>14</b>
<b>18 Closing of the meeting</b>	<b>15</b>
<b>Signatures</b>	<b>16</b>
<b>List of decisions</b>	<b>17</b>
<b>Lista över beslut</b>	<b>19</b>





## 1 Preliminaries

### 1.a Opening of the meeting

Hugo Simonsson opens the meeting at 18:10 and lights the council fire.

*Point of order:* Lucas Glimfjord proposes that the meeting be held in Swedish. The chair asks if anyone would like the meeting to continue in English, and—receiving no such requests—declares that the meeting may proceed in Swedish.

### 1.b Calling of the electoral roll

The electoral roll is called, and 10 members are found to be present, which is less than the 12 required to make decisions.

The chair recesses the meeting for 15 minutes at 18:15.

The meeting is resumed at 18:32.

Since no decisions can be made, matters which require no decisions are handled first.

## 2 Questions to the nominees to the company boards

### 2.a AB Chalmers Studentkårs företagsgrupp

*For the nominations, see attachment 3 and attachment 4.*

Viktor Kjellsson and Samuel Nyberg have been nominated. They present themselves and answer questions.

### 2.b Chalmers Studentkårs restaurang AB

*For the nominations, see attachment 5, attachment 6 and attachment 7.*

Patrik Boström, Emilio Ixcot Nilsson and Thore Lindqvist have been nominated. Patrik Boström and Emilio Ixcot Nilsson present themselves and answer questions, Emilio doing so by phone.

### 2.c Emils kårhus AB & Emilias kårhus AB

*For the nomination, see attachment 8.*

Oskar Ekberg has been nominated. He presents himself and answers questions.



## 2.d Chalmers Studentkår Rekrytering AB

*For the nomination, see attachment 9.*

Jakob Ljungmark has been nominated. He presents himself and answers questions by phone.

## 2.e Chalmers Studentkår Promotion AB

*For the nomination, see attachment 10.*

Ella Dahlström has been nominated. She presents herself and answers questions by phone.

## 2.f Chalmers Teknologkonsulter AB

*For the nomination, see attachment 11.*

David Einarsson has been nominated. He presents himself and answers questions.

## 2.g Göteborgs Studenters Företagsgrupp AB

*For the nomination, see attachment 12.*

Annie Abrahamsson Eknefelt has been nominated. She presents herself and answers questions.

## 3 Messages

### 3.a Speaker's presidium

Mauritz Kööhler reminds the council that they are very welcome to attend next year's constitutive meeting in two weeks to speak to next year's council members and share experiences.

Hugo Simonsson encourages the council to apply for the position of speaker, stating that there currently are no applicants.

### 3.b Student union management team

Isac Stark thanks the 10 present council members for the council year. Samuel Nyberg says that Cortègen went well and thanks CCC in their absence. Oskar Ekberg thanks last year's council for electing a great management team.



### 3.c Election committee

Lucas Glimfjord thanks everyone who voted in the council elections.

The chair recesses the meeting for 5 minutes at 19:35. The meeting is resumed at 19:49.

## 4 Preliminaries

### 4.a Calling of the electoral roll

*For the electoral roll, see attachment 1.*

Two more members have arrived.

*The council decides:*

1. **That** the electoral roll be approved with 12 of 35 present members of the council, 0 of those being a serving deputy member. *Decision §338*

It is noted that there are enough members present to achieve quorum, but that any member can unilaterally table any vote since fewer than 18 members are present.

### 4.b Election of two adjusters as well as tellers

Ruben Seyer and Jesper Hermenius nominate themselves as adjusters as well as tellers.

*The council decides:*

1. **That** Ruben Seyer and Jesper Hermenius be elected as adjusters as well as tellers. *Decision §339*

### 4.c Due announcement of the meeting

The chair announces that the summons were sent out in due time in accordance with the constitution.

*The council decides:*

1. **That** the meeting be considered duly announced. *Decision §340*

### 4.d Approval of the agenda

*For the preliminary agenda, see attachment 2.*

The chair moves that 5. *Questions to the nominees to the company boards* be moved to right after 1.a. *Opening of the meeting*, 2. *Messages* be moved to right after the questions to the nominees, 10. *Company questions* be moved to right after 7.b. *Report 22 – VD-rapport till*



FuM8 and that *Report 25 – Committee of election complaints, final report* be added right after 7.c. *Report 23 – Assessment of the council elections*.

Samuel Nyberg moves that *Board bill 27 – Repeal the decision to prepare for the election of a new member of the management team* be added right after 12.c. *Board bill 26 – Ändring i ägardirektiven för AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp*. The chair notes that a  $\frac{4}{5}$  majority is needed to add a new decision matter to the agenda.

*The council decides:*

1. **That 5. Questions to the nominees to the company boards** be moved to right after 1.a. *Opening of the meeting.* **Decision §341**
2. **That 2. Messages** be moved to right after the questions to the nominees. **Decision §342**
3. **That 10. Company questions** be moved to right after 7.b. *Report 22 – VD-rapport till FuM8.* **Decision §343**
4. **That Report 25 – Committee of election complaints, final report** be added right after 7.c. *Report 23 – Assessment of the council elections.* **Decision §344**
5. **That Board bill 27 – Repeal the decision to prepare for the election of a new member of the management team** be added right after 12.c. *Board bill 26 – Ändring i ägardirektiven för AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp.* **Decision §345**
6. **That the rest of the agenda** be accepted as suggested in the summons. **Decision §346**
7. **That decision §345** be considered unanimous. **Decision §347**

#### 4.e Co-option

The chair moves that the newly elected president of mechanical engineering division board, Amanda Fällman, be co-opted with the right to speak and to make motions.

*The council decides:*

1. **That Amanda Fällman** be co-opted with the right to speak and to make motions. **Decision §348**

#### 4.f Minutes of the previous meeting

Joseph Löfving, council secretary, says that the minutes from FuM7 were signed on time.

*The council decides:*

1. **That the minutes from FuM7** be put to the record. **Decision §349**



## 4.g Follow-up of decisions

*For the decision log, see attachment 13.*

### 4.g.i Decision §245 19/20 — Accessibility in the union building, Gasquen and the CS sauna

Emelie Lemann says that the management team has worked with the matter, but that it won't be completed this year. They want to include it in the operational plan.

### 4.g.ii Decision §72 22/23 — Gender neutral bathrooms in the union building

Emelie Lemann says that the management team has worked closely with relevant committees, and have allowed gendered bathrooms during certain events, like FestU, which seems to have worked out well. The matter will be worked with more, but the decision can be considered complete.

It is asked whether decision §119 21/22 (which required gendered bathrooms during certain events) should be considered complete as well, but it is said that it should remain.

*The council decides:*

1. **That** decision §72 22/23 regarding gender neutral bathrooms in the union building be considered complete. *Decision §350*
2. **That** the decision log be put to the record. *Decision §351*

## 5 Resignations

Nothing to address.

## 6 Board bills

### 6.a Board bill 26 — Ändring i ägardirektiven för AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp

*For the board bill and its attachment, see attachment 14 and attachment 14a respectively.*

Isac Stark presents the bill and answers questions.

*The council decides:*

1. **That** the attached *Ägardirektiv till Chalmers Studentkårs Företagsgrupp* be approved. *Decision §352*





*Mötet beslutar:*

1. **Att** fastställa ägardirektiven för AB Chalmers Företagsgrupp enligt bilaga. *Beslut §352*

## 7 Designation of shareholder representatives for AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp

The chair moves that the 6000 shares be divided equally among the council members (171 shares each) with the remaining 15 shares represented by the vice president.

*The council decides:*

1. **That** the shares for the shareholder's meeting for AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp be divided so that each member of the council represents 171 shares, and the union vice president represents 15 shares. *Decision §353*
2. **That** decision §353 be entered immediately into the the minutes. *Decision §354*

*Mötet beslutar:*

1. **Att** aktierna för bolagsstämman för företagsgruppen fördelas så att varje ledamot representerar 171 aktier, och kårens vice ordförande representerar 15 aktier. *Beslut §353*
2. **Att** direktjustera beslut §353. *Beslut §354*

## 8 Recess until after shareholders' meeting

*The council decides:*

1. **That** the meeting be recessed until after the shareholders' meeting at 20:10. *Decision §355*

The meeting is resumed at 20:21.

*The council decides:*

1. **That** the meeting be recessed for 9 minutes at 20:21. *Decision §356*

The meeting is resumed at 20:30.

## 9 Reports

### 9.a Report 21 — Statusrapport verksamhetsplan FuM8

*For the report and its attachments, see attachment 15 and attachments 15a, 15b, 15c, 15d, 15e, 15f and 15g respectively.*



Isac Stark presents the report in general and answers questions.

Viktor Kjellsson presents the first prioritized area—ecological sustainability—and answers questions.

Emelie Lemann presents the second prioritized area—health and wellbeing—and answers questions.

Viktor Kjellsson presents the third prioritized area—campus development and the future of the union’s premises—and answers questions.

Isac Stark presents the first prioritized project—clarifying member benefits—and answers questions.

Matilda Svensson presents second prioritized project—union app development—and answers questions.

Oskar Ekberg presents the third prioritized project—evaluating the student representative organization—and answers questions.

*The council decides:*

1. **That** the meeting be recessed for 10 minutes at 21:18.

*Decision §357*

The meeting is resumed at 21:28.

## 9.b Report 22 — VD-rapport till FuM8

*For the report and its English translation, see attachment 16 and attachment 16a respectively.*

Mikael Gyllenhammar presents the report and answers questions.

## 10 Company questions

### 10.a Company question 2 — Express boxes

*For the answer to the company question and its English translation, see attachment 17 and attachment 17a respectively.*

Nothing is said.

### 10.b Company question 3 — Water fountains

*For the answer to the company question and its English translation, see attachment 18 and attachment 18a respectively.*



There is some confusion as to whether any motions can be made. The chair says that it should be allowed, as long as the motions are related to the question. Ruben Seyer moves that the managing director be required to continue working with the matter and to report to FuM2 23/24.

*The council decides:*

1. **That** the managing director be required to continue working with the matter of installing water fountains in the union building, and to report to the council at the latest on FuM2 23/24. *Decision §358*
2. **That** the answers to the company questions be put to the record. *Decision §359*

## 11 Reports

### 11.a Report 23 — Assessment of the council elections

*For the report, see attachment 19.*

Lucas Glimfjord, Arvid Nyberg and David Winroth present the report and answer questions.

### 11.b Report 25 — The committee of election complaints

*For the report, see attachment 20.*

Julia Cramstedt presents the report and answers questions. Dan Paulin is applauded in his absence for having won the H student division's pedagogical prize.

### 11.c Report 24 — Evaluation of holding the management team elections in English

*For the report, see attachment 21.*

Hugo Simonsson presents the report and answers questions.

*The council decides:*

1. **That** the reports be put to the record. *Decision §360*

## 12 Simple questions

Nothing to address.



## 13 Interpellations

Nothing to address.

## 14 Ratification of decisions

### 14.a Ratification of election results

*For the election results, see attachment 22.*

*The council decides:*

1. **That** the election results be ratified according to the attachment.

*Decision §361*

*Mötet beslutar:*

1. **Att** fastslå valresultatet enligt bilaga.

*Beslut §361*

## 15 Board bills

### 15.a Board bill 24 — Preliminär verksamhetsplan för verksamhetsåret 2023/2024

*For the board bill and its attachment, see attachment 23 and attachment 23a respectively. For the additional motions, see attachment 23b and attachment 23c.*

Isac Stark presents the bill and answers questions.

Tobias Filmberg presents a motion to amend, signed by 14 of the student division board presidents. There is disagreement about how well the suggested prioritized project would work in practice, the main point of contention being that the project would require a lot of cooperation from the student division boards, which may not be as interested in the project in the future as the current boards are. Finally, it is said that the project can be added to the preliminary operational plan and that the issue can be discussed further when it is time to approve the final operational plan at FuM1 23/24.

Samuel Nyberg moves that decision §245 19/20 regarding accessibility in the union building, Gasquen and the CS sauna be repealed since the issue is covered by the suggested operational plan.

*The council decides:*

1. **That** the meeting be recessed for 5 minutes at 23:05.

*Decision §362*

The meeting is resumed at 23:10.



*The council decides:*

1. **That** the prioritized project regarding student division support be added to the preliminary operational plan for 2023/2024 according to the attached motion to amend. *Decision §363*
2. **That** the preliminary operational plan 2023/2024 be established according to the attachment with the approved changes. *Decision §364*
3. **That** decision §245 19/20 regarding accessibility in the union building, Gasquen and the CS sauna be repealed. *Decision §365*

*Mötet beslutar:*

1. **Att** lägga till det prioriterade projektet angående stöd till sektionerna till den preliminära verksamhetsplanen 2023/2024 i enlighet med det bifogade ändringsyrkandet. *Beslut §363*
2. **Att** fastställa den preliminära verksamhetsplanen 2023/2024 enligt bilaga med bifallna ändringar. *Beslut §364*

### **15.b Board bill 25 — Preliminär budget för verksamhetsåret 2023/2024**

*For the board bill and its attachment, see attachment 24 and attachment 24a respectively.*

Samuel Nyberg presents the bill and answers questions.

*The council decides:*

1. **That** the preliminary budget for the operation year 2023/2024 is approved according to the attachment. *Decision §366*

*Mötet beslutar:*

1. **Att** fastställa den preliminära budgeten för verksamhetsåret 2023/2024 enligt bilaga. *Beslut §366*

### **15.c Board bill 27 — Repeal the decision to prepare for the election of a new member of the management team**

*For the board bill and its attachments, see attachment 25 and attachments 25a, 25b, 25c, 25d and 25e respectively.*

Samuel Nyberg and Emelie Lemann present the bill and answers questions.

*The council decides:*

1. **That** decision §131 from FuM3 2022/2023 be repealed. *Decision §367*



2. **That** the student union board be directed to answer the following questions in writing and present to FuM8 at the latest every year: *Decision §368*

- How have the management team worked towards a reasonable work load this year?
- Do the management team consider their work load to be reasonable, or is there still work to be done to reach a reasonable level?

*Mötet beslutar:*

1. **Att** riva upp beslut §131 från FuM3 2022/2023. *Beslut §367*

2. **Att** ålägga kårstyrelsen att senast till FuM8 varje år skriftligt svara på följande frågor: *Beslut §368*

- Hur har kårledningen i år arbetat mot en rimligare arbetsbelastning?
- Anser kårledningen att deras arbetsbelastning är på en rimlig nivå, eller återstår arbete för att nå en sådan nivå?

## 16 Member bills

### 16.a Member bill 14 — More charging points for student divisions

*For the bill and the board's response, see attachment 26 and attachment 26a respectively.*

*Point of order:* Arvid Nyberg moves that the matter be tabled.

It is noted that the right to table a matter when fewer than 18 members are present applies to votes only, and so the matter can still be discussed. It is said that the task force would likely be more effective if it were to be formed at FuM1 instead, since it would likely attract fresh, new, energetic council members, while a task force formed at this meeting would likely end up with few members, seeing as the attendance and energy are both very low.

Hugo Björklund rescinds his member bill.

## 17 PS prize

The PS prize is awarded to the council member who makes the most speeches during a council meeting. The prizes this year are as follows:



Meeting	Winner	Amount	Total
FuM1	Lucas Glimfjord Lovisa Eriksson	17	152
FuM2	Ruben Seyer	11	78
FuM3	Lucas Glimfjord	13	71
FuM4	Lucas Glimfjord	12	67
FuM5	Jesper Hermenius	23	115
FuM6	David Winroth	12	64
FuM7	Lucas Glimfjord	96	393
FuM8	Lucas Glimfjord	44	131

Currently, the total prize money is -159 SEK, netting each winner -19.88 SEK per meeting, or -9.94 SEK for FuM1. Congratulations to all winners!

## 18 Closing of the meeting

The chair declares the meeting and the council year over at 00:27 and extinguishes the council fire.

---

Hugo  
Simonsson

Mauritz  
Köhler

Joseph  
Löfving

Ruben  
Seyer

Jesper  
Hermenius





## Signatures

---

Secretary,  
Joseph Löfving

*Hugo Simonsson*

---

Chair,  
Hugo Simonsson

*Mauritz Köhler*

---

Deputy chair,  
Mauritz Köhler

---

Adjuster,  
Ruben Seyer

*Jesper Hermenius*

---

Adjuster,  
Jesper Hermenius

---

Hugo  
Simonsson

Mauritz  
Köhler

Joseph  
Löfving

Ruben  
Seyer

Jesper  
Hermenius





## List of decisions

<b>That</b> the electoral roll be approved with 12 of 35 present members of the council, 0 of those being a serving deputy member. . . . .	6
<b>That</b> Ruben Seyer and Jesper Hermenius be elected as adjusters as well as tellers. . . . .	6
<b>That</b> the meeting be considered duly announced. . . . .	6
<b>That</b> 5. <i>Questions to the nominees to the company boards</i> be moved to right after 1.a. <i>Opening of the meeting.</i> . . . . .	7
<b>That</b> 2. <i>Messages</i> be moved to right after the questions to the nominees. . . . .	7
<b>That</b> 10. <i>Company questions</i> be moved to right after 7.b. <i>Report 22 – VD-rapport till FuM8.</i> . . . . .	7
<b>That</b> <i>Report 25 – Committee of election complaints, final report</i> be added right after 7.c. <i>Report 23 – Assessment of the council elections.</i> . . . . .	7
<b>That</b> <i>Board bill 27 – Repeal the decision to prepare for the election of a new member of the management team</i> be added right after 12.c. <i>Board bill 26 – Ändring i ägardirektiven för AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp.</i> . . . . .	7
<b>That</b> the rest of the agenda be accepted as suggested in the summons. . . . .	7
<b>That</b> decision §345 be considered unanimous. . . . .	7
<b>That</b> Amanda Fällman be co-opted with the right to speak and to make motions. . . . .	7
<b>That</b> the minutes from FuM7 be put to the record. . . . .	7
<b>That</b> decision §72 22/23 regarding gender neutral bathooms in the union building be considered complete. . . . .	8
<b>That</b> the decision log be put to the record. . . . .	8
<b>That</b> the attached <i>Ägardirektiv till Chalmers Studentkårs Företagsgrupp</i> be approved. . . . .	8
<b>That</b> the shares for the shareholder’s meeting for AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp be divided so that each member of the council represents 171 shares, and the union vice president represents 15 shares. . . . .	9
<b>That</b> decision §353 be entered immediately into the the minutes. . . . .	9
<b>That</b> the meeting be recessed until after the shareholders’ meeting at 20:10. . . . .	9
<b>That</b> the meeting be recessed for 9 minutes at 20:21. . . . .	9
<b>That</b> the meeting be recessed for 10 minutes at 21:18. . . . .	10
<b>That</b> the managing director be required to continue working with the matter of installing water fountains in the union building, and to report to the council at the latest on FuM2 23/24. . . . .	11
<b>That</b> the answers to the company questions be put to the record. . . . .	11
<b>That</b> the reports be put to the record. . . . .	11
<b>That</b> the election results be ratified according to the attachment. . . . .	12
<b>That</b> the meeting be recessed for 5 minutes at 23:05. . . . .	12
<b>That</b> the prioritized project regarding student division support be added to the preliminary operational plan for 2023/2024 according to the attached motion to amend. . . . .	13





**That** the preliminary operational plan 2023/2024 be established according to the attachment with the approved changes. . . . . 13

**That** decision §245 19/20 regarding accessibility in the union building, Gasquen and the CS sauna be repealed. . . . . 13

**That** the preliminary budget for the operation year 2023/2024 is approved according to the attachment. . . . . 13

**That** decision §131 from FuM3 2022/2023 be repealed. . . . . 13

**That** the student union board be directed to answer the following questions in writing and present to FuM8 at the latest every year: . . . . . 14





## Lista över beslut

<b>Att</b> fastställa ägardirektiven för AB Chalmers Företagsgrupp enligt bilaga. . . . .	9
<b>Att</b> aktierna för bolagsstämman för företagsgruppen fördelas så att varje ledamot representerar 171 aktier, och kårens vice ordförande representerar 15 aktier. . .	9
<b>Att</b> direktjustera beslut §353. . . . .	9
<b>Att</b> fastslå valresultatet enligt bilaga. . . . .	12
<b>Att</b> lägga till det prioriterade projektet angående stöd till sektionerna till den preliminära verksamhetsplanen 2023/2024 i enlighet med det bifogade ändringsyrkandet. . . . .	13
<b>Att</b> fastställa den preliminära verksamhetsplanen 2023/2024 enligt bilaga med bifallna ändringar. . . . .	13
<b>Att</b> fastställa den preliminära budgeten för verksamhetsåret 2023/2024 enligt bilaga.	13
<b>Att</b> riva upp beslut §131 från FuM3 2022/2023. . . . .	14
<b>Att</b> ålägga kårstyrelsen att senast till FuM8 varje år skriftligt svara på följande frågor:	14



## Attachments

1. Electoral roll — Opening of the meeting
  - a. Student division representatives
2. Summons
3. Nomination — Styrelseledamot i AB Chalmers Studentkårs företagsgrupp (Samuel Nyberg)
4. Nomination — Styrelseledamot i AB Chalmers Studentkårs företagsgrupp (Viktor Kjelsson)
5. Nomination — Styrelseledamot i Chalmers Studentkår restaurang AB (Patrik Bost-röm)
6. Nomination — Styrelseledamot i Chalmers Studentkår restaurang AB (Emilio Ixcot Nilsson)
7. Nomination — Styrelseledamot i Chalmers Studentkår restaurang AB (Thore Lindqvist)
8. Nomination — Styrelseledamot i Chalmers Emils kårhus AB & Emilias kårhus AB (Oskar Ekberg)
9. Nomination — Styrelseledamot i Chalmers Studentkår Rekrytering AB (Jakob Ljungmark)
10. Nomination — Styrelseledamot i Chalmers Studentkår Promotion AB (Ella Dahlström)
11. Nomination — Styrelseledamot i Chalmers Teknologkonsulter AB (David Einarsson)
12. Nomination — Styrelseledamot i Göteborgs Studenters Företagsgrupp AB (Annie Abrahamsson Eknefelt)
13. Decision log
14. Board bill 26 — Ägardirektiv till Chalmers Studentkårs Företagsgrupp
  - a. Ägardirektiv för AB Chalmers Studentkårs företagsgrupp
15. Report 21 — Statusrapport verksamhetsplan FuM8
  - a. Avrapportering — VP c) Målbild för campusutveckling och kårens framtida lokaler
  - b. Bilaga 1 — Handlingsplan för det prioriterande området Campusutveckling och Kårens framtida lokaler

- c. Bilaga 2 – Board bill 20 – Orientation decision for VP c) Campusutveckling och Kårens framtida lokaler
  - d. Avrapportering – VP e) Fortsätta utveckla kårappen
  - e. Bilaga 1 – How to kårappen
  - f. Bilaga 2 – Införande av ägareorganisation i Chalmers Studentkår för den digitala kårplattformen
  - g. Avrapportering – VP f) Utvärdera studentrepresentanternas organisation
16. Report 22 – VD-rapport till FuM8
    - a. English summary
  17. Company question 2 – Express boxes
    - a. English translation
  18. Company question 3 – Water fountains
    - a. English translation
  19. Report 23 – Assessment of the council elections
  20. Report 25 – Committee of election complaints, final report
  21. Report 24 – Evaluation of holding the management team elections in English
  22. Election results from the council election 2023
  23. Board bill 24 – Preliminär verksamhetsplan för verksamhetsåret 2023/2024
    - a. Preliminär verksamhetsplan för verksamhetsåret 2023/2024
    - b. Ändringsyrkande – Stöd till sektionerna
    - c. Tilläggsyrkande – Riva upp beslut §245 19/20
  24. Board bill 25 – Preliminär budget för verksamhetsåret 2023/2024
    - a. Preliminär budget total och per enhet 2023/2024
  25. Board bill 27 – Repeal the decision to prepare for the election of a new member of the management team
    - a. Rapport – Arbetsbeskrivning och utfall för en ny post i kårledningen
    - b. Arbetsbeskrivning – En ny post i kårledningen
    - c. Kårledningens framtida struktur

- d. Proposition 27 – Ta fram arbetsbeskrivning för ny post i kårledningen
  - e. Rapport – En ny post i kårledningen
26. Member bill 14 – More charging points for student divisions
- a. Response from the board

## Röstlängd Chalmers studentkårs fullmäktige 2022/2023

Fullmäktigemöte		10-05-2023 Tidpunkt: 19:52				
<b>Förbundet</b>			<b>JA</b>	<b>NEJ</b>		
	Ordinarie	Julia Cramstedt	X			
	Ordinarie	Amanda Dehlén		X		
	Ordinarie	Ruben Seyer	X			
	Ordinarie	Lovisa Eriksson		X		
	Ordinarie	Lucas Glimfjord	X			
	Ordinarie	Moltas Hultin		X		
	Ordinarie	Jesper Hermenius	X			
	Ordinarie	Arvid Nyberg	X			5 /9 närvarande
	Ordinarie	Filip Lindset		X	varav	0 tjänstgörande suppl.
<b>Capspartiet</b>			<b>JA</b>	<b>NEJ</b>		
	Ordinarie	Alexandru Golic		X		
	Ordinarie	Nils Nerpin		X		
	Ordinarie	Didrik Palmqvist		X		
	Ordinarie	Jacob Burman		X		
	Ordinarie	Lowe Fareld Krågen		X		
	Ordinarie	Axel Johansson		X		
	Ordinarie	Nicolus Renaudo		X		
	Suppleant	Marcus Utterström		X		
	Suppleant	Anton Lyckhage		X		0 /7 närvarande
	Suppleant	Ludwid Nordqvist		X	varav	0 tjänstgörande suppl.
<b>Chalmers Cortège Parti</b>			<b>JA</b>	<b>NEJ</b>		
	Ordinarie	Emma Louise Sahlberg		X		
	Ordinarie	Astrid Martinson		X		0 /3 närvarande
	Ordinarie	Axel Hjelmqvist		X	varav	0 tjänstgörande suppl.
<b>Kalle Anka Partiet</b>			<b>JA</b>	<b>NEJ</b>		
	Ordinarie	Maria Nowosielska		X		
	Ordinarie	Alva Hellberg		X		
	Ordinarie	Sara Rutfjäll	X			
	Ordinarie	Rasmus Hellrand		X		
	Ordinarie	Selma Waginder		X		1 /6 närvarande
	Ordinarie	Ulrika Einarsson		X	varav	0 tjänstgörande suppl.
<b>Kamratpartiet Iarna</b>			<b>JA</b>	<b>NEJ</b>		
	Ordinarie	Axel Blom		X		1 /2 närvarande
	Ordinarie	Gunnar Löfqvist	X		varav	0 tjänstgörande suppl.
<b>Droopys enade förbund</b>			<b>JA</b>	<b>NEJ</b>		
	Ordinarie	Stina Olsson	X			1 /2 närvarande
	Ordinarie	Jacob Warger		X	varav	0 tjänstgörande suppl.
<b>Plana Terra</b>			<b>JA</b>	<b>NEJ</b>		
	Ordinarie	Simon Berggren	X			
	Ordinarie	Tobias Filmberg	X			
	Ordinarie	David Winroth	X			3 /4 närvarande
	Ordinarie	Nathalie Pettersson		X	varav	0 tjänstgörande suppl.
<b>Sakupplysning</b>			<b>JA</b>	<b>NEJ</b>		
	Ordinarie	Erik Broback	X			1 /1 närvarande
	Suppleant	Axel Flordal		X	varav	0 tjänstgörande suppl.
<b>Independent</b>			<b>JA</b>	<b>NEJ</b>		
	Ordinarie	Rahul Aggarwal		X		0 /1 närvarande
				X	varav	0 tjänstgörande suppl.
						<b>Totalt: 12 /35 närvarande</b>
						<b>varav 0 tjänstgörande suppl.</b>



<b>Teknologsektioner</b>		<b>JA</b>	<b>NEJ</b>			
Arkitekturstuderandesektionen	Cecilia Lindersson		<b>X</b>			
Datateknologsektionen			<b>X</b>			
Doktorandsektionen	Rahul Aggarwal		<b>X</b>			
Elektroteknologsektionen	Saga Westerkull		<b>X</b>			
Fysikteknologsektionen	Erik Broback	<b>X</b>				
Ingenjörsteknologsektionen	Jacob Larsson	<b>X</b>				
Kemiteknologsektionen			<b>X</b>			
Maskinteknologsektionen		<b>X</b>				
Sjösektionen			<b>X</b>			
Teknologsektionen Affärsutveckling och Entreprenörskap	Åse Hawby		<b>X</b>			
Teknologsektionen för Automation och mekatronik	Johan Floregren Källgren		<b>X</b>			
Teknologsektionen Globala System	Tobias Filmberg	<b>X</b>				
Teknologsektionen Industriell Ekonomi	Martin Klasa		<b>X</b>			
Teknologsektionen Informationsteknik	Jacob Bengtsson		<b>X</b>			
Teknologsektionen Kemiteknik med fysik och Bioteknik	Simon Berggren		<b>X</b>			
Teknologsektionen Teknisk Design			<b>X</b>			4 /17 närvarande
V-teknologsektionen samhällsbyggnad			<b>X</b>			





## Summons Chalmers Student Union Council, Meeting 8 22/23

You are hereby summoned to a meeting of the Chalmers Student Union council.

Location: Pascal, Lindholmen  
Time: Wednesday 10th May 2023, 18:00  
Language: English (primarily)

### Agenda (*Föredragningslista*)

1. Preliminaries (*Preliminärer*)
  - a. Opening of the meeting (*Sammanträdets öppnande*)
  - b. Calling of the electoral roll (*Justering av röstlängd*)
  - c. Election of two adjusters as well as tellers (*Val av två justerare tillika rösträknare*)
  - d. Due announcement of the meeting (*Sammanträdets behöriga utlysande*)
  - e. Approval of the agenda (*Godkännande av föredragningslista*)
  - f. Co-option (*Adjungeringar*)
  - g. Minutes of the previous meeting (*Föregående mötesprotokoll*)
  - h. Follow-up of decisions (*Uppföljning av beslut*)
2. Messages (*Meddelanden*)
  - a. Speaker's presidium (*Talmanspresidiet*)
  - b. Management team (*Kårledningen*)
  - c. Others (*Övriga*)
3. Resignations (*Avsägelser*)
4. Designation of shareholder representatives for AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp (*Val av aktierepresentanter till AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp*)
5. Questions to the nominees to the company boards (*Frågor till nominerade till bolagsstyrelser*)
  - a. AB Chalmers Studentkårs företagsgrupp (Viktor Kjellson, Samuel Nyberg)
  - b. Chalmers Studentkårs restaurang AB (Patrik Boström, Emilio Ixcot Nilsson, Thore Lindqvist)
  - c. Emils kårhus AB & Emilias kårhus AB (Oskar Ekberg)
  - d. Chalmers Studentkårs Rekrytering AB (Jakob Ljungmark)
  - e. Chalmers Studentkårs Promotion AB (Ella Dahlström)
  - f. Chalmers Teknologkonsulter AB (David Einarsson)
  - g. Göteborgs Studenters Företagsgrupp AB (Annie Abrahamsson Eknefelt)





6. Recess until after shareholders' meeting (*Ajournering till efter bolagsstämma*)
  7. Reports (*Rapporter*)
    - a. Rapport 21 – Statusrapport verksamhetsplan FuM8
    - b. Rapport 22 – VD-rapport till FuM8
    - c. Rapport 23 – Assessment of the Council Elections
    - d. Rapport 24 – Evaluation of holding the management team elections in English
  8. Simple questions (*Enkla frågor*)
  9. Interpellations (*Interpellationer*)
  10. Company questions (*Frågor till bolagen*)
  11. Ratification of decisions (*Fastställande av beslut*)
    - a. Ratification of election results (*Fastställande av valresultatet*)
  12. Board bills (*Propositioner*)
    - a. Board bill 24 – Preliminär verksamhetsplan för verksamhetsåret 2023/2024
    - b. Board bill 25 – Preliminär budget för verksamhetsåret 2023/2024
    - c. Board bill 26 – Ändring i ägardirektiven för AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp
  13. Member bills (*Motioner*)
    - a. Member bill 14 – More charging points for student divisions
  14. PS prize (*PS-priset*)
  15. Closing of the meeting (*Sammanträdets avslutande*)
- Göteborg, Wednesday 3rd May 2023

---

Hugo Simonsson  
Speaker (*Talman*)

---

Mauritz Kööhler  
Deputy Speaker (*Vice Talman*)





## Attachments (*Bilagor*)

1. Decision log (*Beslutslogg*)
2. Nominering Styrelseledamot i AB Chalmers Studentkårs företagsgrupp (Samuel Nyberg)
3. Nominering Styrelseledamot i AB Chalmers Studentkårs företagsgrupp (Viktor Kjellsson)
4. Nominering Styrelseledamot i Chalmers Studentkår restaurang AB (Patrik Boström)
5. Nominering Styrelseledamot i Chalmers Studentkår restaurang AB (Emilio Ixcot Nilsson)
6. Nominering Styrelseledamot i Chalmers Studentkår restaurang AB (Thore Lindqvist)
7. Nominering Styrelseledamot i Emils kårhus AB & Emilias kårhus AB (Oskar Ekberg)
8. Nominering Styrelseledamot i Chalmers Studentkårs Rekrytering AB (Jakob Ljungmark)
9. Nominering Styrelseledamot i Chalmers Studentkårs Promotion AB (Ella Dahlström)
10. Nominering Styrelseledamot i Chalmers Teknologkonsulter AB (David Einarsson)
11. Nominering Styrelseledamot i Göteborgs Studenters Företagsgrupp AB (Annie Abrahamsson Eknefelt)
12. Rapport 21 — Statusrapport verksamhetsplan FuM8
  - a. Avrapporering — VP c) Målbild för campusutveckling och kårens framtida lokaler
  - b. Bilaga 1 — Handlingsplan för det prioriterande området Campusutveckling och Kårens framtida lokaler
  - c. Bilaga 2 — Board bill 20 — Orientation decision for VP c) Campusutveckling och Kårens framtida lokaler
  - d. Avrapporering — VP e) Fortsätta utveckla kårappen
  - e. Bilaga 1 — How to kårappen
  - f. Bilaga 2 — Införande av ägareorganisation i Chalmers Studentkår för den digitala kårplattformen
  - g. Avrapporering — VP f) Utvärdera studentrepresentanternas organisation
13. Rapport 22 — VD-rapport till FuM8
  - a. Translated English summary
14. Rapport 23 — Assessment of the Council Elections
15. Rapport 24 — Evaluation of holding the management team elections in English
16. Election results from the Council election 2023
17. Board bill 24 — Preliminär verksamhetsplan för verksamhetsåret 2023/2024
  - a. Preliminär verksamhetsplan för verksamhetsåret 2023/2024



18. Board bill 25 – Preliminär budget för verksamhetsåret 2023/2024
  - a. Preliminär budget total och per enhet
19. Board bill 26 – Ägardirektiv till Chalmers Studentkårs Företagsgrupp
  - a. Ägardirektiv för AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp
20. Member bill 14 – More charging points for student divisions
  - a. Response from the board





# Styrelseledamot i AB Chalmers Studentkårs företagsgrupp

## Nominering

### Officiell nomineringstext

Samuel Nyberg, a18, har stor erfarenhet av Chalmers Studentkårs verksamhet och organisationsstyrning. Han har också visat prov på sin förmåga att driva igenom sina egna idéer och att lösa konflikter på ett konstruktivt sätt. Med Samuels imponerande bakgrund och vision för företagsgruppen är vi i valberedningen säkra på att han är en utmärkt kandidat för en position i styrelsen. Dessutom har han god kunskap om ekonomi och tidigare erfarenheter av att arbeta i styrelseliknande roller. Han har också en vision om hur företagen kan stödja föreningar och kommittéer mer direkt, öka kretsloppet och bidra till att alla medlemmar är delaktiga och hörs.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Samuel Nyberg till styrelseledamot i AB Chalmers Studentkårs företagsgrupp.

Valberedningen

2023-05-02





# Styrelseledamot i AB Chalmers Studentkårs företagsgrupp

## Nominering

### Officiell nomineringstext

Viktor Kjellsson, v19, har under sitt år i kårledningen utsatts för liknande problem och frågeställningar som de i moderbolaget, vilket gör honom väl förberedd. Han har en förmåga att ta till vara på många olika personers intressen och att finna kompromisser som gynnar alla parter. Viktor har visat att han kan driva igenom sina idéer och åsikter på ett konstruktivt sätt, samtidigt som han lyssnar på andras åsikter och erfarenheter.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Viktor Kjellsson till Styrelseledamot i AB Chalmers Studentkårs företagsgrupp.

Valberedningen

2023-05-02





# Styrelseledamot i Chalmers Studentkårs Restaurang AB

## Nominering

### Officiell nomineringstext

Patrik Boström, k17, har en gedigen erfarenhet av att arbeta inom Chalmers Studentkår, både som ledamot i fullmäktige, som gruppansvarig i CHARM men framförallt som vSO i kårledningen. Patrik har uttryckt en stark önskan att fortsätta utveckla sitt engagemang och bidra med studentperspektivet i kårens bolag. Vi tror att hans passion för att representera studenternas åsikter och bidra till en bättre studentupplevelse kommer att göra honom till en värdefull tillgång i företagsgruppen. Med sin erfarenhet och kunskap om Chalmers Studentkår och dess verksamheter kommer Patrik vara en stor resurs.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Patrik Boström till Styrelseledamot i Chalmers Studentkårs Restaurang AB.

Valberedningen

2023-05-02





# Styrelseledamot i Chalmers Studentkårs Restaurang AB

## Nominering

### Officiell nomineringstext

Emilio Ixcot Nilsson, i20, har tidigare jobbat som teknologkonsult och senare även suttit som VD för CTK. Detta har gett honom god insyn i det arbete samt ansvar som ingår som studentledamot. Han tar även med sig hur det är att jobba utifrån både ägardirektiv och studentnytta. Han är initiativtagande och lyfter en god problemlösningsförmåga.

Som förbättringspotential för verksamheten ser han gärna ett fortsatt arbete med hållbarhet och att ytterligare möjliggöra hälsosamma val för studenterna. Chsrab har ett brett utbud och bidrar mycket till medlemsnyttan, han lyfter därför att det är viktigt att studenters åsikter och input tas till vara för att fortsätta bolagets utveckling åt det håll som medlemmarna önskar.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Emilio Ixcot Nilsson till styrelseledamot i Chalmers Studentkårs Restaurang AB.

Valberedningen

2023-05-02







# Styrelseledamot i Chalmers Studentkårs Restaurang AB

## Nominering

### Officiell nomineringstext

Thore Lindqvist, z21, har många tankar och idéer om hur Chalmers restaurang- samt konferensverksamhet kan utvecklas och lyfter nyttan som företaget tillför studentlivet på Chalmers. Efter att ha arrangerat Z-sektionens jubileumssittning i Kårrestaurangen ser han förbättringspotential i cateringutbudet där studenter hade kunnat gynnas ytterligare.

Thore har tidigare drivit påverkansarbete på sektionen och har under sin tid på campus reflekterat kring flera olika delar av den verksamhet som bolaget bedriver.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Thore Lindqvist till styrelseledamot i Chalmers Studentkårs Restaurang AB.

Valberedningen

2023-05-02





# Styrelseledamot i Emil & Emilias kårhus AB

## Nominering

### Officiell nomineringstext

Oskar Ekberg, m17, har väldigt god erfarenhet av vad det innebär att sitta som styrelseledamot i Emil och Emilias kårhus AB då han redan suttit ett år i och med i hans post som Husansvarig i Kårledningen. Han presenterar aktuella problem med potentiella idéer för lösningar för fortsatt vidareutveckling samt förvaltning av studentkårens fastigheter. Han är mycket väl insatt i majoriteten av företagets verksamhet.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Oskar Ekberg till styrelseledamot i Emil & Emilias kårhus AB.

Valberedningen

2023-05-02





# Styrelseledamot i Chalmers Studentkår Rekrytering AB

## Nominering

### Officiell nomineringstext

Jacob Ljungmark, i20, är en driven individ som just nu sitter som VD på Chalmers Studentkår Rekrytering AB. Under året har han samlat på sig stor erfarenhet om verksamheten, dess problem och dess möjligheter vilket kommer bidra till styrelsen. Han har en förmåga att ta till vara på många olika personers intressen och att finna kompromisser som gynnar alla parter.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Jacob Ljungmark till styrelseledamot i Chalmers Studentkår Rekrytering AB.

Valberedningen

2023-05-02





# Styrelseledamot i Chalmers Studentkår Promotion AB

## Nominering

### Officiell nomineringstext

Ella Dahlström, e21, har ett stort driv i att göra ständiga förbättringar som gör verklig skillnad för individer, grupper eller ett helt företag. Hon har stort intresse att lära sig mer om hur styrelsearbete fungerar. Med hennes bakgrund i Elektroteknologsektionens arbetsmarknadsgrupp (ARME) har hon haft nära kontakt med Promotion och har många tankar och idéer om hur framtida arbeten mellan Promotion och sektioners arbetsmarknadsgrupper kan utvecklas. Framförallt hur Promotion ska öka sin exponering mot studenter.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Ella Dahlström till styrelseledamot i Chalmers Studentkår Promotion AB.

Valberedningen

2023-05-02





# Styrelseledamot i Chalmers Teknologkonsulter AB

## Nominering

### Officiell nomineringstext

David Einarsson, e20, är en engagerad och målinriktad student med tidigare erfarenhet av Chalmers studentliv som PR-ansvarig i Kajsabarens styrelse och som ordförande och kassör i sportföreningen E-sport, har han byggt upp ett stort kontaktnät bland studenterna och fått insikt i vad som är viktigt för dem och vad de efterfrågar. Han vill även utöka exponeringen mot studenter och företag så att det blir attraktivare för företag att dela jobb. Detta tillsammans med ett genuint intresse för bolagsstyrning och ekonomi kommer David vara en stor resurs.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera David Einarsson till styrelseledamot i Chalmers Teknologkonsulter AB.

Valberedningen

2023-05-02





# Styrelseledamot i Göteborgs Studenters Företagsgrupp AB

## Nominering

### Officiell nomineringstext

Annie Abrahamsson Eknefelt, e20, har erfarenhet av ledarskap och kommunikation genom sitt tidigare engagemang som ordförande för arbetsmarknadsgruppen på Elektroteknologsektionen (ARME). Hon har också en stark vilja att lära sig nya saker samt utveckla sin kompetens och värdefulla insikter från ett studentperspektiv att bidra med till Göteborgs Studenters Företagsgrupp.

Vi tror att hennes engagemang och erfarenheter från att ha kontakt med företag kommer att göra henne till en värdefull tillgång för styrelsen och organisationen som helhet.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Annie Abrahamsson Eknefelt till styrelseledamot i Göteborgs Studenters Företagsgrupp AB.

Valberedningen

2023-05-02



År	När	§	Beslut	Kommentar	Ägare	Ansvarig	Deadline	Status	Följ upp	Avklarad
19/20	Fum8	§245	att lägga kärstyrelsen att se till att entrédörrar och handikapptoiletter i kårhuset är tillgänglighetsanpassade och följer Myndigheten för delaktighets Riktlinjer för tillgänglighet [1][2] så gott det går. Hur arbetet har gått ska rapporteras till FuM 3 20/21. att tillsätta en arbetsgrupp med 3-5 personer som ska undersöka hur Gasquen och CS-bastun på bästa sätt kan tillgänglighetsanpassas och rapportera detta till FuM 3 20/21. att bifalla första att-satsen med tillägget att kostnaderna tas ur Byggnadsfonden. att andra att-satsen bifalles med tillägget om att arbetsgruppen även ska ge förslag på var eventuella kostnader skall läggas.	I arbetsgruppen satt: Jacob Lidman Rebecca Svensson Johan Wennerbeck Frej Karlsson Emilia Sandolf	Fum	KS/Fum	Fum3 20/21 FuM7 22/23	Pågår		Sköts på FuM8 21/22, arbetsgruppens arbete lades över på Kårledningen
20/21	FuM3	§93	att Kärstyrelsen får mandat att förvärva aktier i Göteborgs Studenters Företagsgrupp AB förutsatt att godtagbara villkor kan uppnås och att kärstyrelsen bedömer att ägandeskapet av bolagen lär bidra till mer medlemsnytta.		KS	KS		Löpande		
20/21	FuM8	§246	att ge kårordförande mandat att som representant i GFS styrelse rösta för en nyemission i Göteborgs Studenters Företagsgrupp AB (556702-1135). att ge kärstyrelsen mandat att förvärva aktier i Göteborgs Studenters Företagsgrupp AB (556702-1135) till ett högsta belopp om 6 000 000 kr. att ett eventuellt förvärv ska göras genom Chalmers Studentkårs Företagsgrupp AB att kärstyrelsen får mandat att förvärva övriga kårers aktier om detta skulle erbjudas, dock till ett maximalt pris om 200 kr per aktie.		KS	KS		Löpande		
21/22	FuM4	§116	att Chalmers studentkår ger Emilias kårhus AB medel för att utföra byggnationen av vindskydden på Andra udden till en summa upp till 600kr. Medlen tas från Byggnadsfonden. att Chalmers studentkårs fullmäktige ålägger kärstyrelsen att ge Emilias kårhus AB uppdraget att utföra bygandet av stugorna på Andra udden enligt Chalmers studentkårs Arkitekturtävling resultat med hjälp av teknologer i största möjliga mån. att lägga Kärstyrelsen att utreda hur skulden mellan ChSRAB och EmKAB kan justeras utan medel från byggnadsfonden.		KS	KS/EmKAB		Löpande		
21/22	FuM4	§119	att kärstyrelsen möjliggör tillgängligheten av könsuppdelade toaletter, särskilt under festliga tillställningar såsom FestUkalas och gasque.		KS	KS		Löpande		
21/22	FuM8	§254	att fullmäktige ger uppdrag till KS att fullfölja ett överlåtande av järnvägsvagnen till EKAB samt tillskjuta 700 000 kr för upprustning och underhåll förutsatt att samtliga förutsättningar för att genomföra överlåtandet finns på plats. att i samband med överlåtande lägga maximalt 250 000 kr ur Byggnadsfonden för att rusta upp järnvägsvagnen.		KS	KS		Löpande		
22/23	FuM1	§72	att kärstyrelsen åläggs ta vidare frågan på de sätt de finner lämpligast och rapportera senast FuM8 22/23	Gäller könsneutrala toaletter i kårhuset, se beslut §141 21/22 (se ovan)	KS	KS	FuM8 22/23	Pågår		
22/23	FuM1	§73	att kärstyrelsen uppdaterar mottagningspolicyen till senast FuM5		KS	KS	FuM5 22/23 FuM7 22/23	Pågår		Sköts på FuM5 22/23
22/23	FuM2	§100	att en arbetsgrupp tillsätts för att undersöka möjligheten att förbättra och effektivisera delar av valberedningens arbete att arbetsgruppen åläggs att sammanfatta sina slutsatser och presentera dem på FuM6 22/23	I arbetsgruppen sitter: Lovisa Eriksson, Alexandru Golic, Filip Lindset, Jesper Keljser	FuM	FuM	FuM6 22/23	Pågår		
22/23	FuM3	§130	att lägga kärstyrelsen att ta fram en arbetsbeskrivning och namn till en ny temporär post i kårledningen enligt beskrivningen av posten i rapporten Rapport – En ny post i kårledningen till FuM7 22/23	Ersätter beslut §270 21/22	KS	KS	FuM7 22/23	Pågår		
22/23	FuM3	§131	att lägga kärstyrelsen att senast till FuM7 22/23 lägga fram en proposition som ger valberedningen i uppdrag att bereda val av den nya posten för verksamhetsåren 24/25, 25/26 och 26/27		KS	KS	FuM7 22/23	Pågår		
22/23	FuM4	§170	that Member bill 7 – Reducing the Influence of Nomination Committee Members in the Candidate Selection Process be tabled until FuM5.		FuM	FuM	FuM5 22/23	Pågår		
22/23	FuM6	§261-267	that the proposed amendments to the constitution and bylaws be adopted, with the changes moved during the meeting with regards to the nomination committee's responsibilities, the right to vote on the dissolution of the union and calling and requesting division meetings. that the Union Board is enjoined to revise the instructions for all committees that the Union Board is enjoined to look into issues with the funds 'Spexfonden' and 'PU:s och LoB:s filmfond' that in the event that the second reading takes place before the election, the amended constitution comes into force on the 30th of June, 2023, 11:59:59 that in the event that the second reading takes place after the election, the amended constitution comes into force on the 30th of September, 2023, 11:59:59 pm that the amended bylaws come into force at the same time as the amended constitution, and if the constitution fails at the second reading, the bylaws are rejected that the adoption of the amended constitution and bylaws results in previous interpretations by the Inspector becoming null and void for purposes of the application of the new documents		FuM	FuM	FuM7 22/23	Pågår		



# Proposition 26 – Ägardirektiv till Chalmers Studentkårs företagsgrupp

## Bakgrund

På fullmäktigesammanträde 2 i år godkände ni ett ändrade av studentkårs ägardirektiv till det helägda aktiebolaget Chalmers Studentkårs företagsgrupp AB (Vidare benämnt ”moderbolaget”). Det har sedan länge varit praxis att kårens direktör också är VD för moderbolaget även om detta på papper är två skilda tjänster. Detta upplägg är något som kåren vill bibehålla med anledning att bolagens verksamhet alltid ska vara kopplad till kårens egen verksamhet.

Efter avstämning med moderbolagets styrelse föreslås denna devis införas i ägardirektiven då det tidigare inte funnits antecknat någonstans. Vidare ska det nya ägardirektivet också definiera en valberedningstrutkur för den delade tjänsten då både kåren och moderbolagets styrelse måste vara eniga om tillsättningen.

I bilagan är de nya tilläggen gulmarkerade.

## Background

At the second Council meeting this year, you approved an amendment to the ownership directive of the student union to the wholly owned limited company “Chalmers Studentkårs företagsgrupp AB” (further referred to as the “holding company”). It has long been custom that the director of the union is also the CEO of the holding company even though on paper these are two separate positions. This arrangement is something that the union wants to maintain due to the companies' operations should always be linked to the union's own operations.

After consultation with the parent company's board, this arrangement is proposed to be included in the owner directives as it has not previously been recorded anywhere. Furthermore, the new owner's directive will also define a nomination committee procedure for the shared position as both the union and the parent company's board must agree on the appointment.

In the annex, the new additions are highlighted in yellow.

## Yrkande

Med ovan som bakgrund yrkar kårstyrelsen

**att** fastställa ägardirektiven för AB Chalmers Företagsgrupp enligt bilaga.

**that** *the attached Ägardirektiv till Chalmers Studentkårs Företagsgrupp be approved*







## Bilagor

- 1) Ägardirektiv till Chalmers Studentkårs Företagsgrupp

## Annex

- 1) Ägardirektiv till Chalmers Studentkårs Företagsgrupp

The union board via,

Isac Stark  
President 22/23





# Ägardirektiv för AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp

AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp, ”moderbolaget”, är ett av Chalmers Studentkår, ”ägaren”, helägt aktiebolag. Verksamheten drivs i bolagsform för att sprida risker och säkra ägarens kapital. Moderbolagets uppdrag är att bedriva förvaltning och utveckling av dotterbolag med uppdrag inom ägarens verksamhet.

Moderbolaget och dess dotterbolag skall kännetecknas av ett tillvaratagande av de resurser som finns hos anställda och ägarens medlemmar samt ett arbete för jämställdhet och mångfald inom koncernens alla nivåer. Verksamheten skall bedrivas på ett affärsmässigt, kostnadseffektivt och hållbart sätt med medlemsnyttan hos ägarens medlemmar i fokus. Ägaren representeras av dess styrelse, ”ägarrepresentanten”<sup>1</sup>.

Förutom gällande lag och förordning regleras verksamheten för moderbolaget och dess dotterbolag samt deras förhållande till ägaren genom:

- Gällande bolagsordning.
- Föreliggande ägardirektiv.
- Förekommande avtal mellan ägaren, moderbolaget och dess dotterbolag.

## Vision

I enlighet med ägarens vision skall moderbolaget och dess dotterbolag verka för att alla ägarens medlemmar skall trivas och utvecklas under hela sin chalmertid.

## Moderbolagets uppdrag

### Verksamhetsuppdrag

Moderbolagets primära verksamhetsuppdrag är att, i enlighet med ägarens vision och uppdrag, verka för att nyttan för ägarens medlemmar ska bli så stor som möjligt. Då medlemsnyttan är det primära målet i verksamheten bör beslut tas utifrån det; dock på ett affärsmässigt, kostnadseffektivt och hållbart förhållningssätt. Moderbolaget, genom dess dotterbolag ska bland annat erbjuda ägarens medlemmar att:

- Kunna köpa kursmaterial vid behov till bästa möjliga pris.
- Kunna äta en prisvärd måltid på eller i omedelbar närhet till campus.
- Känna sig hemma och kunna umgås med sina vänner i Chalmers Studentkår.
- Vara väl förberedda för arbetslivet inom de områden för vilka de utbildas.
- Förvalta ägarens fastigheter för att uppnå bästa möjliga studentvärde.

Vidare ska moderbolaget genom dess dotterbolag även verka för att möjliggöra ägarens verksamhet i största möjliga utsträckning.

---

<sup>1</sup> Kårstyrelsen betecknas Ägarrepresentanten, Kårledningen betecknas ägarens ledning och Kårordförande betecknas Ägarrepresentantens företrädare. Styrelseordförande i moderbolaget betecknas Moderbolagets företrädare.





Därutöver skall moderbolaget arbeta för att utveckla både ny och befintlig verksamhet för ägarens medlemmar på och i närheten av campus. För att följa upp moderbolagets mål skall medlemsundersökningar genomföras vartannat år och resultatet återkopplas genom skriftlig rapportering till ägaren. Medlemsnyttan för ägarens medlemmar ska mätas och rapporteras årligen till ägaren i samband med bolagsstämman.

Moderbolaget ansvarar även för att aktivt kommunicera med ägarens medlemmar för att säkerställa en hög medvetenhet om att ägaren är huvudman för moderbolagets verksamhet, samt vilket värde verksamheten tillför medlemmarna och Chalmers.

## Interna uppdrag

I enlighet med ägarens uppdrag skall moderbolaget och dess dotterbolag

- vara trygga arbetsgivare med nöjda medarbetare.
- ha stabil ekonomi och stark integritet.
- erbjuda ägarens medlemmar möjligheten till personlig utveckling utöver studierna.

därtill skall moderbolaget och dess dotterbolag

- följa ägarens policydokument, så långt detta enligt aktiebolagslagen är möjligt
- över hela koncernen ha en soliditet på minst 30%
- utbilda ägarens medlemmar i moderbolagets och dotterbolagets styrelser i bolagets verksamhet samt bolagsstyrning och bolagsförvaltning.

## Avkastningsmål

För att säkerställa en sund ekonomi och ekonomiska mål förenliga med ägarens skall verksamheten generera en årlig avkastning på eget kapital efter bolagsskatt motsvarande statslåneräntan plus 2,5 procentenheter, dock högst motsvarande statslåneräntan plus 7,5 procentenheter, sett över en femårsperiod. Ägaren beslutar årligen om en eventuell aktieutdelning. Vid beslut om utdelning till ägaren skall hänsyn tas till moderbolagets ekonomiska ställning. Den huvudsakliga avkastningen skall återföras till ägarens medlemmar genom tillförd medlemsnytta i linje med verksamhetsuppdraget.

## Övriga riktlinjer

### Verkställande direktör

För att säkerställa en tydlig koppling mellan moderbolaget inklusive dess dotterbolags verksamhet och ägarens eftersträvar ägaren att verkställande direktör för moderbolaget ska vara densamme som ägarens direktör. Vid rekrytering av VD skall en valberedning på fem (5) personer utses som leds av moderbolagets ordförande. I övrigt skall det ingå en (1) representant från moderbolagets externa styrelseledamöter samt tre (3) av ägarrepresentanten utsedda representanter där ägarrepresentantens företrädare skall ingå. Valberedningen ansvarar för att ta fram kravprofil.



## Styrelseledamöter

Styrelsens uppdrag är att ansvara för bolagens verksamhet och ekonomi. Styrelserna i moderbolaget och dess dotterbolag ska bestå av både ledamöter som är ägarens medlemmar och övriga, externa ledamöter. Styrelseledamöter tillsatta från ägarens medlemmar kallas teknologledamöter.

Det är ägarens valberedning som ska nominera styrelseledamöter till moderbolagets och dotterbolagets styrelser till platser tillägnade teknologledamöter. Ägarens valberedning skall vid beredning göra det i samarbete med teknologledamöterna i moderbolagets styrelse. Samtliga teknologledamöter ska vara medlemmar i Chalmers Studentkår vid valstämman.

Övriga, externa ledamöter, i moderbolagets och dotterbolagets styrelser, skall föreslås för respektive bolagsstämma av moderbolagets företrädare och ägarrepresentantens företrädare.

## Ägarens representanter

I moderbolagets styrelse ska ägarrepresentantens företrädare vara ledamot för att föra ägarens talan. I de dotterbolag som moderbolagets och ägarrepresentantens företrädare beslutar om, ska det finnas en ständigt adjungerad representant vald av ägarens högst verkställande organ. Denna ska se till att styrelserna är insatta i ägarens verksamhet, att beslut går i linje med ägarens åsikter och att styrelserna är medlemsfokuserade.

## Riktlinjer vid förvärv

Moderbolagets styrelse får ej fatta beslut om förvärv, upprättande eller avveckling av nya respektive befintliga dotterbolag utan ägarens, eller i andra hand ägarrepresentantens, medgivande.

## Utvärdering

Inför varje års bolagsstämma skall moderbolagets företrädare tillsammans med ägarrepresentantens företrädare sammanträda för att diskutera och utvärdera året som gått. **Moderbolagets företrädare ansvarar för att samla in åsikter från moderbolagets styrelse.**

## Rapportering

För att ägaren skall hålla sig kontinuerligt uppdaterad om företagets verksamhet skall moderbolaget

- till ett fullmäktigemöte per kvartal kortfattat redovisa, i skriftlig form, såväl verksamheten som det ekonomiska läget för moderbolaget och dess dotterbolag.
- i ovanstående skriftliga rapport även besvara frågor om verksamheten som inkommit från fullmäktiges talmanspresidium.
- i samband med bolagsstämman presentera den, för varje nytt verksamhetsår, framtagna affärsplanen. Affärsplanen skall tydligt innehålla hur bolaget jobbar med hållbar utveckling samt den årliga mätningen av hur bolaget erbjuder ägarens medlemmar medlemsnytta
- tillse att protokoll från styrelsemöten tillsänds ägarrepresentanten.
- hålla ägarrepresentanten informerad om bolagets verksamhet.





## Statusrapport Verksamhetsplan 22/23

*Hur ser det ut generellt med alla VP punkter / The general status of all operational plan points*

De flesta projekt i fas. <i>Most projects are on schedule.</i>	De flesta projekten ligger strax efter tidsplan. <i>Most projects are slightly behind schedule.</i>	De flesta projekten riskerar att inte hinnas med. <i>Most projects risk not being completed.</i>
---	--	---

## Utveckling inom de prioriterade områdena

Utveckling inom de prioriterade områdena härstammar från Visions- och uppdragsdokumentet och de prioriterade områden som varje år antas utav Fullmäktige. De prioriterade områdena sträcker sig över ett antal år, 3–5 år, för att fokusera utvecklingspotentialen på maximalt fem områden. Därmed kan större och tydligare framsteg uppnås under de år ett område prioriteras.

## Prioriterat område 1: Ekologisk hållbarhet på Chalmers (AO, SO)

Prioriterat mellan 2019/2020 och 2023/2024

*Hållbarhet är en hjärtefråga för studenterna vid Chalmers. Chalmers och studentkåren kan bidra till omställningen till en hållbar värld genom att minimera verksamhetens klimatpåverkan. Studentkåren åtar sig därför att intensifiera sitt arbete med ekologisk hållbarhet. Ambitionen är att verka för att studentkårens ideella verksamhet, företagsgruppens verksamhet, samt Chalmers verksamhet är så miljövänlig som möjligt med bibehållen kvalitet.*

(Uppdrag 1, Uppdrag 2, Uppdrag 6, Uppdrag 10, Uppdrag 11)

### a) Samhällsnytta

Arbetet närmar sig slutet men det återstår en del saker att göra för att projektet ska kunna anses som avslutat. Sedan den senaste avrapporteringen har de ansvariga för projektet haft svårt att prioritera det till den grad som önskas och det har därför släpat efter. Det som återstår att göra är att sammanställa enkät som tidigare har skickats ut samt att implementera några av de saker som man kom fram till under workshopen med kårens kommunikationsavdelning, där en av satsningarna är att hitta vägar för att tydligare kommunicera till medlemmar och lyfta fram alla de hållbarhetsinsatser som studentkåren och dess företagsgrupp gör.

Projektet är i fas <i>The project is on schedule</i>	Projektet ligger lite efter <i>The project is slightly behind schedule</i>	Projektet riskerar att inte hinnas med <i>The project risk not being completed</i>
---	---	---

## Prioriterat område 2: Hälsa och välmående (UO, vSO, SO)

Prioriterat mellan 2021/2022 och 2025/2026





*Studenternas psykiska och fysiska mående är en ständigt aktuell fråga. Unga vuxna mår allt sämre samtidigt som kraven på studenter är fortsatt höga. Studentkåren ser ett behov av att arbeta med den här frågan proaktivt men också reaktivt för att förbättra studenternas tillvaro. Ambitionen är att genomföra satsningar för en förbättrad psykisk och fysisk hälsa hos studentkårens medlemmar.*

(Uppdrag 3, Uppdrag 4, Uppdrag 6, Uppdrag 7, Uppdrag 8)

## b) Fysiskt välmående

Då detta arbete fick en sen start finns det fortfarande en del saker kvar att göra. Det som återstår är bland annat att följa upp vår handlingsplan "Plan för utveckling av idrott på Chalmers" från 2020-05-27 och göra klart de punkter som ännu inte är utförda samt att utvärdera de punkter som redan har utförts. Utöver det har vi från en workshop med vår kommunikationsavdelning fått inspiration till ytterligare punkter som kan genomföras för att uppmuntra till en bättre fysisk hälsa hos våra medlemmar. Detta återstående arbete kommer att genomföras under sommaren.

*Since this work got a late start, there are still some things left to do. What remains is to follow up on our action plan "Plan för utveckling av idrott på Chalmers" from 2020-05-27 and to complete the parts that have not yet been carried out and to evaluate the parts that have already been carried out. In addition, from a workshop with our communications department, we have received inspiration for additional points that can be implemented to encourage better physical health among our members. This remaining work will be carried out during the summer.*

<p>Projektet är i fas</p> <p><i>The project is on schedule</i></p>	<p>Projektet ligger lite efter</p> <p><i>The project is slightly behind schedule</i></p>	<p>Projektet riskerar att inte hinnas med</p> <p><i>The project risk not being completed</i></p>
--	--	--

## Prioriterat område 3: Campusutveckling och kårens framtida lokaler (HA, vSO, AO)

Prioriterat mellan 2022/2023 och 2026/2027

*Studenternas campusmiljöer står inför förändringar där studenternas åsikter behöver tas tillvara på. Även kårens verksamhet växer ständigt vilket medför att det finns ett ständigt behov av fler lokaler. En undersökning som presenterades på FuM6 21/22 visar att många verksamheter inom kåren har behov av större lokaler eller andra typer av lokaler. Därför finns det ett värde i att jobba strategiskt med frågan om hur man kan tillgodose kårens lokalbehov. Ambitionen med arbetet är att kartlägga och implementera förändringar av kårens nyttjande av lokaler samt främja utvecklingen av campusmiljön.*

(Uppdrag 6, Uppdrag 7, Uppdrag 8, Uppdrag 9)

## c) Målbild för Campusutveckling och kårens framtida lokaler

Arbetet med att sätta en målbild för det prioriterade området *Campusutveckling och kårens framtida lokaler* kan nu ses som avslutat. En avrapportering har skrivits och finns att läsa i sin helhet i





anslutning till denna rapport. Det som återstår att göra innan verksamhetsårets slut är att tillsätta styrgruppen som ska leda projektet. Detta är väntas vara klart i maj månad. Därefter när projektet är överlämnat till styrgruppen kommer denna att beställa en förstudie som de sedan överser och avrapporterar till Fullmäktige.

*The work on setting a goal for the prioritised area of Campus Development and the Union's future premises can now be considered completed. A report has been written and can be read in its entirety in connection with this report. What remains to be done before the end of the financial year is to appoint the steering group that will lead the project. This is expected to be completed in May. Then, when the project is handed over to the steering group, it will order a pre-study which they will then review and report back to the Council.*

<p>Projektet är i fas <i>The project is on schedule</i></p>	<p>Projektet ligger lite efter <i>The project is slightly behind schedule</i></p>	<p>Projektet riskerar att inte hinnas med <i>The project risk not being completed</i></p>
---	---	---

## Prioriterade projekt

### Tydliggöra medlemsnytta (KO, vAO)

Tyvärr har inte så mycket nytt hänt på den här punkten sedan senast. Vi har idéer och planer man har ej haft tiden att genomföra något. Planen är att det ska bli ett trevligt sommarprojekt.

*Unfortunately, not much new has happened on this project since the last time. We have ideas and plans but have not had the time to implement anything. The plan is that it will be a nice summer project.*

<p>Projektet är i fas <i>The project is on schedule</i></p>	<p>Projektet ligger lite efter <i>The project is slightly behind schedule</i></p>	<p>Projektet riskerar att inte hinnas med <i>The project risk not being completed</i></p>
---	---	---

### Fortsätta utveckla kårappen (vAO, UO)

Arbetet med appen fortlöper. Det har tagits fram en plan för hur arbetet med appen ska fungera framöver då det inte längre är en vp-punkt och vilka som då ska ansvara för vad. Det kommer även att hållas workshop i maj där några representanter från kårledningen, FuM och bolagen mm är inbjudna, så passa på att gå på den!

Arbetet med plattformen kommer såklart att fortlöpa även framöver, det behövs underhåll och det finns många idéer att implementera och stor potential. Med det sagt så kan vi anse verksamhetsplanspunkten för i år avslutad och *Avrapportering VP e) Fortsätta utveckla kårappen* finns att läsa som bilaga.

*Work on the app continues. A plan has been developed for how the work with the app will continue in the future when it is no longer in the operational plan and who will be responsible for what. There will also be*





*a workshop in May where some representatives from the student union management, FuM and the companies etc. are invited, so take the opportunity to attend it!*

*The work with the platform will of course continue in the future, maintenance is needed and there are many ideas to implement and great potential. With that said, we can consider the operational plan point for this year completed and Reporting VP e) Continue to develop the student app can be read as an attachment.*

<p>Projektet är i fas <i>The project is on schedule</i></p>	<p>Projektet ligger lite efter <i>The project is slightly behind schedule</i></p>	<p>Projektet riskerar att inte hinnas med <i>The project risk not being completed</i></p>
---	---	---

## Utvärdera studentrepresentanternas organisation (vUO, HA)

Arbetet är nästan klart och förväntas bli det i den snara framtiden. För mer information, läs avrapporteringen.

*The work is almost completed and is expected to be finished in the near future. For more information, please read the report (note that the report is in Swedish).*

<p>Projektet är i fas <i>The project is on schedule</i></p>	<p>Projektet ligger lite efter <i>The project is slightly behind schedule</i></p>	<p>Projektet riskerar att inte hinnas med <i>The project risk not being completed</i></p>
---	---	---







# Report on operational plan 22/23: VP c)

## Målbild campusutveckling och kårens framtida lokaler

### Background

En god och trivsamt campusmiljö är en förutsättning för studenters välmående och lärande. Tillgång till bra lokaler är på samma vis en förutsättning för studentkårens verksamhet och för dess möjligheter att kunna erbjuda medlemmarna ett tillfredställande serviceutbud. Mot bakgrund av förändringar som sker i studentkårens nära omvärld och det faktum att Chalmers arbetar aktivt med campusutveckling är det studentkårens ambition att själva arbeta aktivt med frågan.

Under Fullmäktigesammanträde 5 21/22 fastslog Fullmäktige *Campusutveckling och kårens framtida lokaler* som ett nytt prioriterat område mellan verksamhetsåren 22/23–26/27. För att kåren ska ha en tydlig riktning och slutmål för vad som ska uppnås med det prioriterade området skulle en kartläggning göras av behov inom området och en målbild skulle sättas.

*A good and pleasant campus environment is a prerequisite for students' well-being and learning. Access to good premises is likewise a prerequisite for the Student Union's activities and for its ability to offer its members a satisfactory range of services. In light of the changes taking place in the student union's immediate environment and the fact that Chalmers works actively with campus development, it is the student union's ambition to work actively with the issue.*

*During Council meeting 5 21/22, the Council established Campus development and the union's future premises as a new prioritised area between the financial years 22/23-26/27. In order for the union to have a clear direction and final goal for what is to be achieved with the prioritised area, a mapping of needs in the area should be made and a goal picture should be set.*

### Purpose and goals

Syftet med verksamhetsplanspunkten är att starta upp arbetet inom det prioriterade området *Campusutveckling och kårens framtida lokaler*, samt att sätta en tydlig riktning för arbetet under åren som det prioriterade området löper. Verksamhetsplanspunkten har syftat till att nå följande mål:

- Skapa en målbild för det prioriterade området
- Kartlägga kårens nutida och framtida behov av lokaler
- Kartlägga kritiska områden för campusutveckling som kåren skall ha åsikter om och inflytande över, samt hur det långsiktiga påverkansarbetet ska bedrivas i dessa frågor
- Skapa en handlingsplan över åtgärder som behöver vidtas för att det prioriterade områdets målbild ska uppnås

*The purpose of the business plan item is to start the work in the priority area Campus Development and the Union's future premises, and to set a clear direction for the work during the years of the priority area. The business plan item has aimed to achieve the following goals:*

- *Create a goal picture for the prioritised area*



- *Mapping the Union's current and future needs for premises*
- *Identify critical areas for campus development that the union should have opinions on and influence over, and how the long-term advocacy work should be conducted in these issues.*
- *Create an action plan of measures that need to be taken in order to achieve the goal of the prioritised area.*

## Execution

I projektets inledning skapades en projektplan för att strukturera de insatser som planerades att genomföras inom projektet under året. För de ansvariga för projektet låg fokus inledningsvis på att skapa sig en uppfattning över projektets omfattning och vad som behöver göras för att vid årets slut ha en tydligt utstakad väg. I detta skede gjordes även avgränsningar kring vad som skulle genomföras under detta verksamhetsår och vad som skulle läggas till den långsiktiga planen.

I nästa skede hölls workshops med bland annat Kårledningen 22/23 och kårens direktör för att kartlägga områden att arbeta inom och berörda intressenter att beakta.

När bilden över vilka områden som skulle prioriteras under de kommande åren började klarna inleddes arbetet med att planera för hur studentkåren ska ta sig an och arbeta med dessa projekt. Detta har varit den mest utmanande biten av arbetet och det är mot detta som allt fokus skiftades under vårvintern.

För att skapa en konkret plan över vad som ska prioriteras under de kommande åren inom ramen för det prioriterade området har en handlingsplan upprättats, vilken återfinns i bilagorna. För att inleda arbetet och samla insatserna inom den andra delen av det prioriterade området, som är kårens framtida lokaler, lades en proposition till Fullmäktigesammanträde 7. Denna proposition kan ses som ett inriktningsbeslut av Fullmäktige om att arbeta vidare med projektet enligt den väg som föreslogs. Även denna proposition finns att hitta i bilagorna.

*At the start of the project, a project plan was created to structure the activities planned to be carried out within the project during the year. For those responsible for the project, the initial focus was on getting an idea of the scope of the project and what needed to be done in order to have a clearly defined path by the end of the year. At this stage, delimitations were also made about what should be implemented during this financial year and what should be added to the long-term plan.*

*In the next stage, workshops were held with, among others, the Union management and the managing director of the Union to identify areas to work in and relevant stakeholders to consider.*

*As the picture of the areas to be prioritised in the coming years began to emerge, work began on planning how the Student Union will approach and work on these projects. This has been the most challenging part of the work and it is towards this that all focus was shifted during the spring winter.*

*To create a concrete plan of what should be prioritised in the coming years within the framework of the priority area, an action plan has been drawn up, which can be found in the appendices. To initiate the work and gather the efforts in the second part of the priority area, which is the future premises of the Union, a proposal was submitted to the Council meeting 7. This proposal can be seen as an orientation decision by the Council to proceed with the project along the proposed path. This proposal can also be found in the appendices.*



## Results

Arbetet har resulterat i två huvudsakliga saker. Den ena, som rör hela det prioriterade området, är ovan nämnda handlingsplan. Handlingsplanen klargör vilka verksamhetspunkter som ska ligga under det prioriterade området under de resterade åren. Den andra är inriktningsbeslutet av Fullmäktige att inleda en förstudie som ska utgöra beslutsunderlag för framtida investeringar i vårt kårhus och övriga lokaler. Utöver ovan nämnda saker så har Chalmers och andra organisationer och personer i Chalmerssfären märkt av att kåren arbetar aktivt med campusutveckling och framtida kårhusprojekt, vilket har skapat ett stort intresse och gett ringar på vattnet. Att det finns uppmärksamhet och intresse kring projekt som studentkåren har högt på sin agenda kan vara en stor tillgång framigenom.

Vad som inte har gjort under året är att kartlägga kårens nutida och framtida behov av lokaler, vilket har förlagts till den kommande förstudien som Fullmäktige beslutade tillsätta på FuM7 22/23. Att kartlägga lokalbehovet är en mycket omfattande uppgift och det är inte heller rätt ände att börja i såvida man inte har högre ambitioner för kåren än att bara addera fler kvadratmeter till Kårhuset.

*The work has resulted in two main things. The first, which concerns the entire prioritised area, is the above-mentioned action plan. The action plan clarifies which activity points will be included in the priority area in the remaining years. The second is the decision by the Council to initiate a feasibility study that will form the basis for decisions on future investments in our union hall and other premises. In addition to the above-mentioned things, Chalmers and other organisations and people in the Chalmers sphere have noticed that the union is working actively with campus development and future union house projects, which has created a great deal of interest and created a ripple effect. That there is attention and interest in projects that the student union has high on its agenda can be a great asset in the future.*

*What has not been done during the year is to map the union's current and future needs for premises, which has been moved to the upcoming pre-study that the Council decided to appoint at FuM7 22/23. Mapping the need for premises is a very extensive task and it is also not the right end to start with unless you have higher ambitions for the union than just adding more square metres to the Union Building.*

## Future

Under de kommande åren kommer studentkåren arbeta med två separata spår inom det prioriterade området. Det ena är campusutveckling som kort syftar till att kartlägga studenternas åsikter i campusfrågor. Det andra spåret är kårens framtida lokaler och syftar till att under åren som kommer kartlägga kårens framtida lokalbehov baserat på kårens verksamhet och studenters behov på 20 års sikt och därefter producera förslag på hur lokalbehovet kan tillfredsställas. Det sistnämnda spåret är i sin natur ett omfattande projekt som sträcker sig över många år, utan tydliga avgränsningar för verksamhetsår. Av den anledningen kommer det spåret löpa på inom det prioriterade området utan tydliga projektbeskrivningar från och med verksamhetsåret 24/25. En mer utförlig beskrivning återfinns i *Handlingsplan för det prioriterade området Campusutveckling och kårens framtida lokaler*.

*In the coming years, the Student Union will work on two separate tracks within the priority area. One is campus development, which briefly aims to map students' opinions on campus issues. The second track is the union's future premises and aims to map the union's future premises needs in the coming years based on the union's activities and students' needs in 20 years and then produce proposals on how the need for premises can be satisfied. The latter track is by nature a comprehensive project that extends over many years, with no clear delineation of financial years. For this reason, this track will continue within the prioritised area without clear project descriptions from the financial year 24/25. A more detailed*



*description can be found in the action plan for the prioritised area Campus development and the union's future premises.*

## Recommendations

Under det fortsatta arbetet med projektet är det av stor vikt att Fullmäktige är engagerade och håller sig uppdaterade i frågor som rör projektet. Detta då stora ekonomiska beslut kan komma att hamna på Fullmäktiges bord. Detta kräver självklart en motinsats från styrgruppen och Kårstyrelsen som håller FuM väl informerade så att välgrundade beslut kan fattas. Samtidigt är Fullmäktiges tillit till styrgruppen och Kårstyrelsen en förutsättning för att projektet ska kunna fortlöpa på ett smidigt och effektivt sätt. Styrgruppen behöver tillåtas verka i autonomi inom de ramar som FuM har beslutat.

*During the continued work on the project, it is of great importance that the Council is involved and keeps itself updated on issues relating to the project. This is because major financial decisions may end up on the Council's table. This obviously requires a counter-effort from the steering group and the Student Union Board, which keeps FuM well informed so that well-founded decisions can be made. At the same time, the Council's confidence in the steering group and the Union Board is a prerequisite for the project to proceed smoothly and efficiently. The steering group needs to be allowed to operate autonomously within the framework decided by FuM.*

## Appendices

- Handlingsplan för det prioriterade området Campusutveckling och kårens framtida lokaler
- Proposition 20 – Inriktningsbeslut för VP c) Campusutveckling och kårens framtida lokaler
  
- *Action plan for the priority area Campus development and the Union's future premises*
- *Proposition 20 - Orientation decision for VP c) Campus development and the Union's future premises*

*Questions are best addressed to,*

Viktor Kjellsson  
Career and Business Relations Officer 22/23

Oskar Ekberg  
Premises Officer 22/23

Patrik Boström  
Dep. Student Welfare Officer 22/23





# Handlingsplan för det prioriterade området Campusutveckling och Kårens framtida lokaler

Under FuM 5 21/22 fastslogs *Campusutveckling och Kårens framtida lokaler* som ett nytt prioriterat område att arbeta med under verksamhetsåren 22/23–26/27. Förslaget lades fram mot bakgrund av att campusutveckling är en aktuell fråga på Chalmers dit många resurser riktas. Det är därför av stor vikt att Kåren, genom dess representanter, kan påverka utvecklingen i en riktning som är gynnsam Chalmers studenter. Utöver campusutveckling inrymmer det prioriterade området Kårens framtida lokaler. Verksamheten inom Chalmers Studentkår växer ständigt och den 6 februari i år fattades det formella beslutet om flytt av grundutbildning från Lindholmen till Johanneberg med en ökning av studentpopulationen på Johanneberg som följd.

## Syfte och mål

Syftet med denna handlingsplan är att samla de insatser som ska göras inom ramen för det prioriterade området *Campusutveckling och Kårens framtida lokaler*.

## Delområden

Det prioriterade området innefattar två huvudsakliga områden: Campusutveckling och Kårens framtida lokaler. Campusutveckling syftar här till utveckling som sker överallt på campus som inte är Kårens egna lokaler, det vill säga de delar av campus vars utveckling vi har inflytande genom påverkansarbete. Vad beträffar kårens lokaler är det kåren som själv äger frågan och mandatet, till skillnad från campusutvecklingen där kårens mål uppnås genom samarbete med de parter som äger frågan. På grund av att arbetssätten skiljer sig åt i så hög grad kommer de båda områdena genom denna handlingsplan behandlas separat.

## Arbete med det prioriterade området

Campusutveckling tar, precis som alla fastighetsprojekt, mycket lång tid. För att bedriva ett framgångsrikt påverkansarbete och för att ha ett långsiktigt och gott samarbete med de inblandade aktörerna, krävs ett långsiktigt perspektiv, kontinuitet och uthållighet från Kårens sida. Utveckling och eventuella nybyggnationer av Kårens egna lokaler är förstas inget undantag. Det är projekt vars tidshorisonter som sträcker sig bortom det prioriterade områdets förfallodatum.

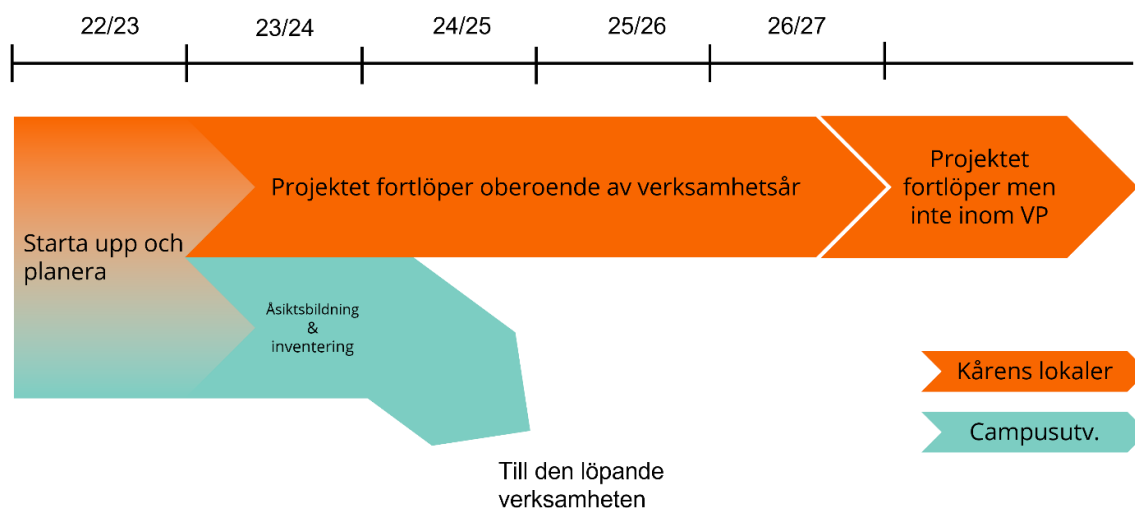
När det kommer till fastighetsprojekt är det kontinuerliga projekt som är relativt sömlösa och lämpar sig mindre bra att styckas upp i konkreta och avgränsade delprojekt som löper ett år, vilket är den klassiska modellen för ett prioriterat område. För att säkerställa att arbetet rör sig framåt utan avbrott vid ett verksamhetsårs slut och nästa verksamhetsårs början, kommer det prioriterade området *Campusutveckling och Kårens framtida lokaler* inte vara tydligt uppdelat i olika delprojekt som löper ett år i taget utan vara sammanhängande utan avgränsningar mellan verksamhetsåren. På grund av detta är det i förväg inte möjligt att bestämma exakt vad som ska göras vilket år. Det är något som kommer utkristallisera sig efterhand som projektet fortlöper.





Vad beträffar campusutveckling ska fokus under det kommande året ligga på att skapa goda förutsättningar för att driva en agenda med studentperspektivet i fokus. En av dessa förutsättningar är att veta vad studenterna faktiskt tycker i olika frågor och bilda en uppfattning om vad som är bäst för chalmersstudenterna i olika frågor. En annan förutsättning är att studenter finns representerade i alla relevanta forum och arbetsgrupper där frågor som påverkar studenter behandlas. När väl bra förutsättningar finns ska campusutveckling i största möjliga mån betraktas som en del av den löpande verksamheten snarare än som en del av det prioriterade området *Campusutveckling och Kårens framtida lokaler*. Detta eftersom flera poster i Kårledningen redan har det som den del att sitt ordinarie arbete.

I Figur 1 nedan visas en översiktlig plan för det prioriterade området:



Figur 1: Översiktlig plan över kommande års arbete inom det prioriterade området *Campusutveckling och Kårens framtida lokaler*

## 2023/2024

Under verksamhetsåret 23/24 kommer det arbetas parallellt med campusutveckling och kårens framtida lokaler som två separata punkter på verksamhetsplanen.

### Campusutveckling

Campusutveckling är högaktuellt på Chalmers och Chalmers Studentkår behöver arbeta aktivt för att det campus som växer fram under de kommande åren blir ett campus för studenter som är tryggt, inspirerande och som främjar lärandet. Genom att arbeta med åsiktsbildning och lyssna in vad Chalmers studenter vill ha för campus kommer man kunna skapa goda förutsättningar för att under de kommande åren arbeta med campusfrågor inom ramen för den löpande verksamheten, där campusfrågor ingår för flera poster i Kårledningen.

Mål under året är att:

- Se över Åsiktsprogrammet och om behov finns komma med förslag på ändringar i de delar av åsiktsprogrammen som rör campusutveckling
- Konkretisera mål med campusutveckling ur kårens perspektiv





- Inventera studentrepresentation i de forum och arbetsgrupper där campusfrågor som berör studenter behandlas

### **Kårens framtida lokaler**

Kårhuset och övriga lokaler kåren disponerar över är centrala för kårens verksamhet och kommer behöva anpassas för att möta de krav som kårens framtida verksamhet ställer på dess lokaler. För att fatta kloka och strategiska beslut krävs ett gediget förarbete med att identifiera framtidens behov. Under det första året kommer ett stort fokus ligga på visionsarbete och förstudie för att sätta en riktning för det fortsatta arbetet. För att hålla en långsiktighet och kontinuitet i projektet ska en organisation med bland annat en styrgrupp upprättas för ändamålet som kommer ha de huvudsakliga ansvaret för att driva projektet. Mål under verksamhetsåret är att:

- Starta upp projektet tillsammans med styrgruppen som ska driva projektet
- Skapa en tidsplan för genomförandet av projektet
- Genomföra en förstudie för att kartlägga behov, förutsättningar och risker med projektet, samt presentera förstudien för Fullmäktige som får ta ställning till ytterligare investeringar

## **2024/2025**

### **Campusutveckling**

*Under verksamhetsåret 24/25 kommer campusutveckling arbetas med som en del av den löpande verksamheten och kommer därför inte ingå inom ramen för det prioriterade området.*

### **Kårens framtida lokaler**

*Projektet kommer ingå som en del i det prioriterade området och kommer fortskrida löpande enligt tidsplanen som fastställs under verksamhetsåret 23/24.*

## **2025/2026**

### **Campusutveckling**

*Under verksamhetsåret 24/25 kommer campusutveckling arbetas med som en del av den löpande verksamheten och kommer därför inte ingå inom ramen för det prioriterade området.*

### **Kårens framtida lokaler**

*Projektet kommer ingå som en del i det prioriterade området och kommer fortskrida löpande enligt tidsplanen som fastställs under verksamhetsåret 23/24.*

## **2026/2027 - Utvärdering**

Efter genomför handlingplan ska det prioriterade området utvärderas, vilket ska ske genom att bland annat utgå från följande frågor:

### **Campusutveckling**

- Vilka insatser har gjorts inom det prioriterade området i och utanför verksamhetsplanen?
- Hur har de insatser som gjorts implementerats i den löpande verksamheten?
- Vad finns det för rekommendationer för fortsatt arbete i framtiden?

### **Kårens framtida lokaler**





- Vilka insatser har gjorts inom det prioriterade området i och utanför verksamhetsplanen?
- Hur långt har projektet framskridit och vad återstår?
- Har målen förändrats eller omdefinierats under arbetets gång?
- Hur kommer projektet drivas vidare om det prioriterade området avslutas?







# Board bill 20 – Orientation decision for VPc) Campusutveckling och Kårens framtida lokaler

*Inriktningsbeslut för VPc) Campusutveckling och Kårens framtida lokaler*

## Bakgrund

Genom verksamhetsplanen för verksamhetsåret 2022/2023 har Fullmäktige ålagt Kårledningen att arbeta med att undersöka Chalmers Studentkårs framtida behov av lokaler, vilket är en del av det prioriterade området *Campusutveckling och kårens framtida lokaler* som är inne på sitt första år.

Chalmers beslut om att flytta all grundutbildning till Johanneberg och det faktum att Chalmers arbetar aktivt med campusutveckling baserat på campusplanen är exempel på två stora förändringar i Chalmers Studentkårs närvärld som påverkar vår verksamhet och vad vi kan erbjuda våra medlemmar. Baserat på en undersökning som gjordes av Husansvarig under verksamhetsåret 2021/2022 konstaterades det dessutom att många kåröreningar och kårkommittéer som inte har tillgång till nog med lokaler för att kunna utveckla sin verksamhet.

Under årets arbete med verksamhetsplanspunkten har fokus legat på att förbereda för hur Chalmers Studentkår ska ta sig an ett projekt av den skala som en eventuell större utbyggnad av våra lokaler skulle innebära. Det konstaterades i ett tidigt skede att det inte skulle vara realistiskt att Kårledningen, som byts ut på årsbasis, driver projektet. I stället behöver en organisation upprättas som kan vara drivande i projektet och som kan bära kontinuiteten för det över långa tidsspann. För att underlätta övergången mellan projektets delar, exempelvis mellan förstudie och en eventuell projektering och byggnation, bör en sådan struktur upprättas i ett så tidigt skede som möjligt.

Denna proposition ska ses som ett inriktningsbeslut och syftar till att sätta ramarna för den inledande förstudien som ska svara på frågan hur Chalmers Studentkårs lokaler kan utvecklas, där Kårhuset på Johanneberg är en central del men en av många aspekter att beakta.

*Through the operational plan for the financial year 2022/2023, the Student Union Council has instructed the Union Management Team to work on investigating Chalmers Student Union's future needs for premises, which is part of the prioritised area Campus Development and the Union's future premises, which is in its first year.*

*Chalmers' decision to move all undergraduate education to Johanneberg and the fact that Chalmers works actively with campus development based on the campus plan are examples of two major changes in Chalmers Student Union's immediate environment that affect our activities and offers to our members. Based on a survey conducted by the Premises Officer during the financial year 2021/2022, it was also found that many student union societies and committees do not have access to enough premises for them to develop their operations.*

*During the work, the focus during the 2022/2023 financial year has been on preparing for how Chalmers Student Union should take on a project of the scale that a possible major expansion of our premises would entail. It was noted at an early stage that it would not be realistic for the Management Team, which is*





*replaced on an annual basis, to run the project. Instead, an organisation needs to be established that can drive the project and provide continuity over a long period of time. In order to facilitate the transition between the different parts of the project, for example between the pre-study and the eventual design and construction, such a structure should be established as early as possible.*

*This proposal can be seen as an orientation decision and aims to set the framework for the initial pre-study that will answer the question of how the Chalmers Student Union's premises can be developed, where the Union Building at Johanneberg is a central part but one of many aspects to consider.*

## Förslag till beslut

För att kunna genomföra den utredning som krävs, föreslår Kårstyrelsen att Fullmäktige tar ett inriktningsbeslut om att inleda en förstudie med syfte att utreda utvecklingsmöjligheterna för kårens lokaler, däribland Kårhus Johanneberg. Efter fattat beslut genomförs förstudien enligt den ram som Fullmäktige godkänner i och med denna proposition. Det rör sig dels om ett ekonomiskt ramverk som utgör ett tak för hur mycket förstudien får kosta, dels ett organisatoriskt ramverk som innebär att Kårstyrelsen delegerar genomförandet av förstudien till en av Kårstyrelsen tillsatt styrgrupp, samt förser densamma med instruktioner över vilka frågor förstudien ska besvara. En mer detaljerad redogörelse över den organisatoriska ramen samt innehållet i förstudien återfinns bifogat till propositionen.

Förstudien i sin tur kommer ligga till grund för nästa inriktningsbeslut, då Fullmäktige kommer få ta ställning till om och hur projektet ska gå vidare till nästa steg. Skulle Fullmäktige, efter presenterad förstudie, välja att gå vidare i projektet kommer ett liknade ramverk användas för projektets fortsatta drift.

Kårstyrelsen föreslår därför att Fullmäktige ger Kårstyrelsen grönt ljus att intensifiera arbetet och ta nästa steg i processen genom att inleda en omfattande förstudie för att utreda möjligheter och begränsningar med ett utvecklingsprojekt och i samband med detta tillsätta en styrgrupp som ges i uppdrag att överse förstudien.

*To be able to carry out the required investigation, the Union Board proposes that the Council take a decision to initiate a feasibility study with the aim of investigating the development opportunities for the Union's premises, including Student Union Building Johanneberg. Once the decision has been made, the pre-study will be carried out according to the framework approved by the Council in this proposal. It is partly a financial framework for how much the pre-study may cost, and partly an organisational framework that means that the Board delegates the implementation of the pre-study to a steering group appointed by the Board and provides the same with instructions on which questions the pre-study should answer. A more detailed account of the organisational framework and content of the pre-study is attached to the proposal.*

*The pre-study, in turn, will form the basis for the next orientation decision, where the Council will have to decide whether to proceed with the project to the next phase. Should the Council, after the presented pre-study, choose to proceed, a similar framework will be used for the continuing operation of the project.*

*The Board therefore proposes that the Council gives the Board the green light intensify the work and proceed to the next step in the process by initiating a comprehensive pre-study to investigate the possibilities and limitations of a development project and, in connection with this, appoint a steering group that is tasked with overseeing the pre-study.*





## Yrkande

Med ovanstående som bakgrund yrkar kårstyrelsen

- att** uppmana AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp att påbörja och genomföra ett förstudiearbete för *Utveckling av Chalmers Studentkårs lokaler* enligt bilaga, till en kostnad på upp till 600 000 kr
- att** ålägga kårens direktör att lägga fram beslutsunderlag för ovanstående till nästkommande bolagsstämma om direktören finner det lämpligt
- att** beslut om ytterligare investeringar i projektet skall presenteras till och beslutas av Fullmäktige
- att** ålägga Kårstyrelsen att tillsätta en styrgrupp med ansvar för förstudien samt rapportering till Fullmäktige

*In view of the above, the Board moves*

- that** AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp *is encouraged to initiate and carry out a pre-study for the Development of Chalmers Student Union's premises according to the appendix, to a cost of at most 600 000 SEK*
- that** *the managing director is required to propose basis for decision-making to the next shareholders meeting if they deem it appropriate*
- that** *decisions on further investments in the project are to be presented to and decided by the Student Union Council*
- that** *the Student Union Board is required to appoint a steering group with responsibility for the pre-study and reporting to the Student Union Council*

## Bilagor

- 1) Plan för genomförande av förstudie (*Plan for conducting of prestudy*)

Kårstyrelsen genom,

Viktor Kjellsson  
Arbetsmarknadsenhetens ordförande 22/23  
[ao@chalmersstudentkar.se](mailto:ao@chalmersstudentkar.se)

Samuel Nyberg  
Vice kårordförande 22/23  
[vo@chalmersstudentkar.se](mailto:vo@chalmersstudentkar.se)





# Bilaga 1) Plan för genomförande av förstudie

## Bakgrund & Syfte

Under verksamhetsåret 2022/2023 har Kårledningen arbetat med att skapa en målbild för det prioriterade området *Campusutveckling och kårens framtida lokaler*.

Syftet med detta dokument är att utgöra underlag för den organisation som Chalmers Studentkår ska upprätta för att arbeta vidare med och driva utvecklingsprojektet av kårens lokaler där det inledande skedet är att genomföra en förstudie.

## Preliminär tidsplan

Nedan följer en preliminär och översiktlig tidsplan för projektets inledande skede. Under förstudien kommer en mer detaljerad tidsplan tas fram för projektet i sin helhet som kommer presenteras för Fullmäktige.

Uppgift	Milstolpe/deadline
Inriktningsbeslut i Fullmäktige om förstudie	2023-04-19
Konstituera styrgrupp	Maj 2023
Förstudie genomförs	Maj 2023 – LP2 23/24
Nytt inriktningsbeslut i Fullmäktige	LP2 23/24

## Förstudien

Projektets första skede består av en förstudie vars syfte är att utgöra ett beslutsunderlag för Fullmäktige. Om Chalmers Studentkår skulle investera de stora summor som exempelvis en utbyggnad av vårt kårhus skulle innebära behöver beslutet vila på en stabil grund och vi behöver vara säkra på att det vi gör verkligen kommer vara det bästa tänkbara för morgondagens studenter och kår. Det första steget i arbetet med förstudien är att utarbeta en målbild för Chalmers Studentkårs på 20 års sikt som tar avstamp i kårens vision *"Alla medlemmar ska trivas och utvecklas under hela sin Chalmertid"*. Syftet med detta är för att ta ett steg tillbaka och utreda vilka de underliggande behoven för kårens verksamhet är på 20 års sikt så att inte ambitionerna begränsas av att vi är färgade av hur verksamheten ser ut idag. Målbilden i sin tur ska ligga till grund inför det fortsatta arbetet med förstudien.

För att utgöra en god grund inför framtida beslut om projektets framtid ska förstudien bland annat behandla följande delar:

- Målbild för Chalmers Studentkår i framtiden som relaterar till den existerande visionen
- Serviceutbud
- Möjligheter och begränsningar med nuvarande tomt och byggnader





- Ekonomi
- Organisation

## Framtid

När förstudien är genomförd ska beslutsunderlag presenteras för Fullmäktige som får ta ställning till nästa skede i projektet och om ytterligare investeringar ska göras.

## Organisation och ansvar

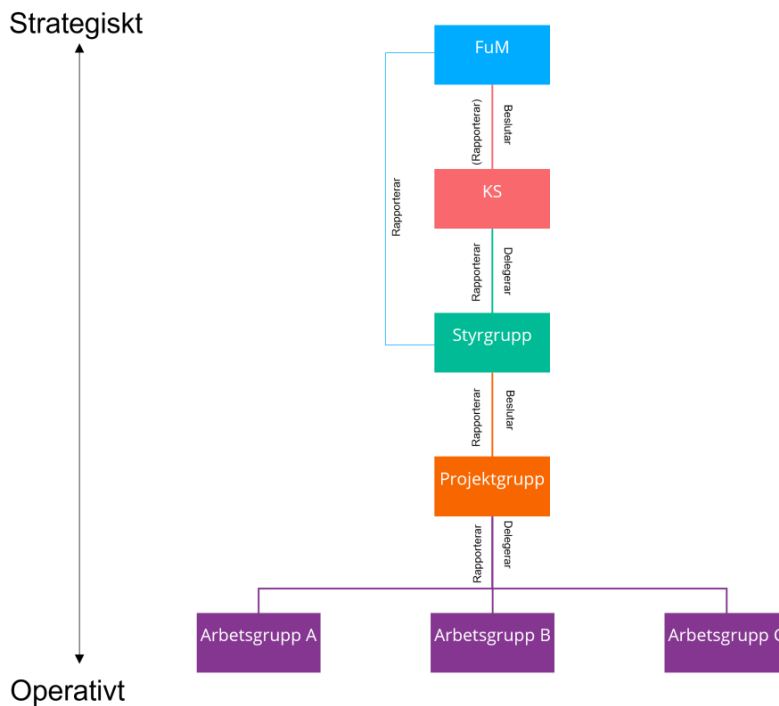
För att Chalmers Studentkår ska kunna ta sig an och slutföra ett projekt av den skala och omfattning som en eventuell utbyggnad eller tillbyggnad av Kårhuset innebär krävs en organisation som motsvarar uppgiften. Valet av organisationsstruktur bygger på några antaganden:

- Tillräckliga resurser för att driva projektet finns i dagsläget inte inom Chalmers Studentkårs befintliga organisation.
- Organisationen som driver projektet behöver klara stora tidsspann som projektet kräver.
- Arbetet med projektet sker löpande, oberoende av verksamhetsår.

Dessa antaganden leder till slutsatsen:

För att kunna driva det omfattande projektet utan att äventyra kvaliteten på den ordinarie löpande verksamheten som redan upplever en hög arbetsbelastning behöver det upprättas en ny organisation vars syfte blir att driva projektet. På grund av det långa tidsspannet som projektet kommer innebära krävs en bestående organisation med god kontinuitet som inte byts ut varje år, vilket är fallet med Kårledningen som därför inte ska vara drivande i projektet. Projektet ska drivas av en styrgrupp som till vilken Kårstyrelsen delegerar drivandet av projektet och kommer i huvudsak vara de som rapporterar hur arbetet går gentemot Fullmäktige, se Figur 1.





Figur 1: Organisationen som ska driva projektet

## Fullmäktige

Fullmäktige är högst beslutande och sätter den huvudsakliga inriktningen på projektet samt de ekonomiska ramarna. Fullmäktige ger Kårstyrelsen i uppdrag att driva projektet inom av Fullmäktige beslutade ramar.

## Kårledning/Kårstyrelse

Kårstyrelsen ansvarar för projektet inför Fullmäktige. För att driva projektet och för att fatta löpande beslut tillsätter Kårstyrelsen en styrgrupp, som förses med instruktioner och direktiv om hur de ska driva projektet. För att få insyn i det fortlöpande arbetet sitter för uppgiften relevanta poster från Kårledningen med i styrgruppen och eventuella arbetsgrupper.

## Styrgrupp

På uppdrag av Kårstyrelsen är styrgruppen ansvariga för att driva projektet framåt och avrapporterar hur arbetet går enligt de instruktioner de har fått. Styrgruppen rapporterar löpande till Fullmäktige hur arbetet går som på så vis hålls uppdaterade. Styrgruppen är de huvudsakliga bärarna av kontinuiteten i projektet och är bestående i sin konstellation. När en ny Kårledning har klivit på ansvarar styrgruppen för att den nytillträdda Kårledningen blir insatta i projektet. Ledamöter i styrgruppen tillsätts av Kårstyrelsen. Styrgruppen kommer bestå av nyckelpersoner i Chalmers Studentkår, däribland kårens direktör och relevanta poster ur Kårledningen. Det kan även bli aktuellt att komplettera med annan expertis.





## Projektgrupp

För verkställandet av det som beslutas av styrgruppen är projektgruppen ansvariga. Det är i huvudsak projektgruppen som kommer utföra merparten av arbetet. Leder projektgruppen gör en av Kårstyrelsen utsedd projektledare som även är adjungerad i styrgruppen för att hålla dem välinformerade.

## Arbetsgrupper

Vid behov kan arbetsgrupper tillsättas för att driva delprojekt eller fördjupa sig i vissa aspekter av projektet. Arbetsgrupper kan vara bestående eller tillfälliga som avvecklas efter uttjänt behov.

## Referensgrupper

Referensgruppen ger stöd till projekt och projektledare genom att bidra med kompetens och kunskap. Den fungerar som en rådgivare och kan under projektets gång bidra med idéer, förslag och synpunkter. Referensgruppen kan bestå av en eller flera personer som är specialister på olika områden.





[English translation]

# Appendix 1) Plan for conducting of pre-study

## Background & Purpose

During the financial year 2022/2023, the Union Management Team has worked to create a goal for the prioritised area *Campus Development and the Union's future premises*.

The purpose of this document is to form the basis for the organisation that Chalmers Student Union will establish to continue working with and running the development project of the union's premises, where the initial stage is to carry out a feasibility study.

## Preliminary time plan

Below is a preliminary and general timetable for the initial phase of the project. During the feasibility study, a more detailed timetable will be drawn up for the project as a whole, which will be presented to the Council.

Task	Milestone/deadline
Orientation decision in the Council on a pre-study.	2023-04-19
Constitute steering group	May 2023
Pre-study is conducted	May 2023 – LP2 23/24
New orientation decision in the Council	LP2 23/24

## Pre-study

The first stage of the project consists of a pre-study whose purpose is to form a basis for decision-making for the Council. If Chalmers Student Union were to invest the large sums that, for example, an expansion of our student union building would entail, the decision needs to rest on a stable foundation and we need to be sure that what we do will really be the best possible for tomorrow's students and union. The first step in the work with the feasibility study is to develop a goal picture for Chalmers Student Union in 20 years, based on the union's vision "All members should thrive and develop throughout their entire time at Chalmers". The purpose of this is to take a step back and investigate what the underlying needs for the union's activities are in 20 years' time so that the ambitions are not limited by being coloured by what the activities look like today. The target image in turn will form the basis for the continued work on the feasibility study.

In order to provide a sound basis for future decisions on the future of the project, the pre-study should address the following elements, among others:







- Target image for Chalmers Student Union in the future that relates to the existing vision.
- Services
- Possibilities and limitations of the current site and buildings
- Economy
- Organisation

## Future

When the pre-study is completed, a decision-making document will be presented to the Council, which will decide on the next stage of the project and whether further investments should be made.

## Organisation and responsibility

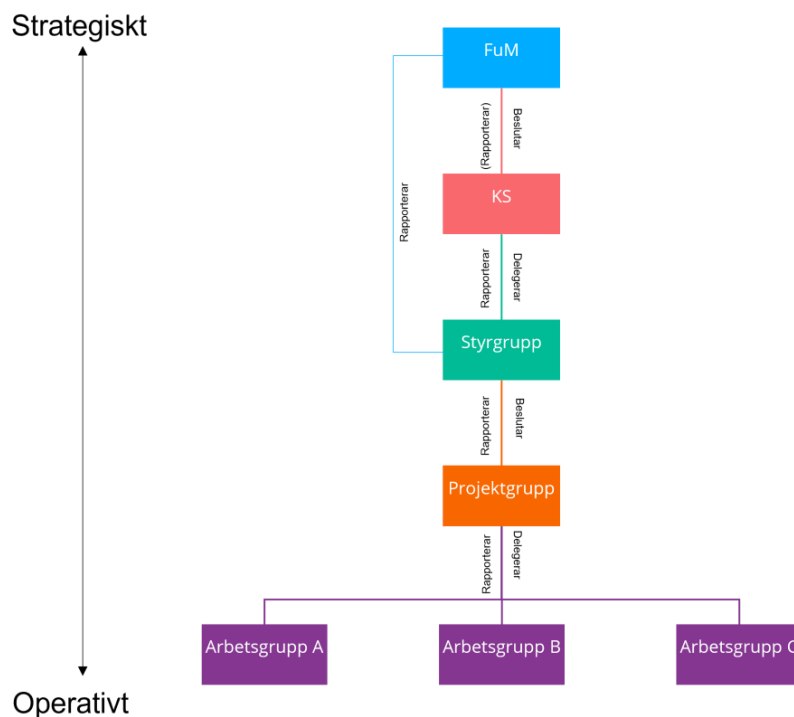
In order for Chalmers Student Union to be able to take on and complete a project of the scale and scope that a possible expansion or extension of the student union building entails, an organisation that corresponds to the task is required. The choice of organisational structure is based on a few assumptions:

- Sufficient resources to run the project do not currently exist within Chalmers Student Union's existing organisation.
- The organisation running the project needs to be able to cope with the large time span required by the project.
- Work on the project is ongoing, regardless of the financial year.

These assumptions lead to the conclusion:

In order to be able to run the extensive project without compromising the quality of the regular ongoing operations, which are already experiencing a high workload, a new organisation needs to be established to run the project. Due to the long timespan that the project will entail, a permanent organisation with good continuity is required that is not replaced every year, which is the case with the Corps management, which should therefore not drive the project. The project will be run by a steering group to which the Union Board delegates the running of the project and will mainly be the ones who report the progress of the work to the Council, see Figure 1.





Figur 2: Organisationen som ska driva projektet

## Council

The Council is the highest decision-making body and sets the main direction of the project and the financial framework. The Council mandates the Union Board to run the project within the framework decided by the Council.

## Union board

The Board is responsible for the project to the Council. To run the project and make ongoing decisions, the Board appoints a steering group, which is provided with instructions and directives on how to run the project. In order to gain insight into the ongoing work, relevant positions from the Union Management Team are included in the steering group and any working groups.

## Steering group

On behalf of the Board, the steering group is responsible for driving the project forward and reports on the progress of the work according to the instructions they have received. The steering group reports regularly to the Council on the progress of the work, which is thus kept up to date. The steering group is the main carrier of continuity in the project and is permanent in its constellation. When a new Management Team has taken over, the steering group is responsible for ensuring that the newly appointed management team is familiarised with the project. Members of the steering group are appointed by the Board. The steering group will consist of key people in Student Union, including the managing director of the Union and relevant members of the Management Team. It may also be relevant to supplement with other expertise.





## Project group

The project team is responsible for implementing what is decided by the steering group. It is mainly the project group that will do most of the work. The project group is led by a project manager appointed by the Board who is also co-opted to the steering group to keep them well informed.

## Task forces

If necessary, working groups can be set up to run sub-projects or to specialise in certain aspects of the project. Working groups can be permanent or temporary and can be wound up as the need arises.

## Reference groups

The reference group supports projects and project managers by providing expertise and knowledge. It acts as an advisor and can provide ideas, suggestions and comments throughout the project. The reference group may consist of one or more persons specialised in different fields.





# Report on operational plan 22/23: VP e) Continue to develop the Student Union App

## Background

Under verksamhetsåret 20/21 påbörjades arbetet med en kårapp. En leverantör togs fram och en kartläggning av möjliga funktioner och appens intresse hos studenterna genomfördes. Under 21/22 förtydligades kårens prioriteringar av önskade funktioner i appen genom analys och sammanställning av tidigare genomförda undersökningar. Detta resulterade i en prioriteringsordning över vad som gav mest studentnytta och de saker som i högsta utsträckning efterfrågades av medlemmarna. Det genomfördes även diskussioner samt workshop med företagsgruppens olika parter för att ta in feedback och samordna viljor. Detta då koordineringen av önskemål har varit en av de största utmaningarna under projektet. Under våren 2022 beslutades det att appen skulle byggas och att den första versionen skulle innehålla möjligheter att ladda och se kårkortssaldo, se restaurangutbud och integreras med kårens andra system. Den skulle även ha en eventkalender till kårens och kårkommittéers centrala evenemang. På lång sikt är visionen att anmälan och betalning skall kunna ske för både kårkommittéer, föreningar och även sektioners kommittéers event. Detta för att förenkla ekonomiarbete och göra det smidigare för arrangörer samt samla event på en gemensam plats.

Vi ser ett värde i att kunna kommunicera ut på en samlad plattform då många som börjar på Chalmers idag inte använder Facebook. I årets medlemsundersökning var kårappen med som potentiell kommunikationskanal för första gången, och hamnade i toppen av vilka kanaler man önskar få information från kåren igenom. Den hamnade på delad plats med nyhetsbrevet, och man kan tydligt se att intresset för att få information via Facebook minskat.

*During the 20/21 operational year, work began on a student app. A supplier was identified and a survey of possible functions and the app's interest among students was carried out. During 21/22, the union's priorities for desired functions in the app were clarified by analysing and compiling previously conducted surveys. This resulted in a prioritisation of what provided the most student benefit and the things that were most requested by the members. There were also discussions and workshops with the various parties in the business group to gather feedback and coordinate wishes. This is because the coordination of wishes has been one of the biggest challenges during the project. In the spring of 2022, it was decided that the app should be built and that the first version should contain possibilities to load and see the union card balance, see the restaurant selection and integrate with the union's other systems. It will also have an event calendar for the union's and union committees' central events. In the long term, the vision is that registration and payment should be possible for both union committees, associations and also section committees' events. This is to simplify financial work and make it smoother for organisers and gather events in a common place.*

*We see a value in being able to communicate on a unified platform as many who start at Chalmers today do not use Facebook. In this year's member survey, the student union app was included as a potential communication channel for the first time, and ended up at the top of the channels through which people want to receive information from the union. It ended up in joint place with the newsletter, and you can clearly see that the interest in receiving information via Facebook has decreased.*



## Purpose and goals

Under verksamhetsåret har målet varit att lansera en första version av appen. Efter detta ska fortsatt utveckling ske genom löpande avstämningar med leverantören. Arbetet inkluderar kontakt med kommittéer och föreningar för att lyssna in deras behov. Vissa delar som löpande förvaltning och annat praktiskt arbete övergår till leverantören eller delegeras ut till företagsgruppen.

Målet med verksamhetspunkten var att:

- Lansera och utvärdera den första versionen av appen
- Följa upp arbetet med kårappen för att säkerställa att utvecklingsplan efterföljs
- Skapa en plan över vilka som ska driva den löpande förvaltningen av appen framöver

*During the operational year, the aim was to launch a first version of the app. After this, further development will take place through ongoing dialogue with the supplier. The work includes contact with committees and associations to listen to their needs. Some parts, such as ongoing management and other practical work, are transferred to the supplier or delegated to the business group.*

*The objective of the activity point was to:*

- *Launch and evaluate the first version of the app*
- *Follow up on the work with the core app to ensure that the development plan is followed.*
- *Create a plan for who will run the ongoing management of the app in the future.*

## Execution

För att starta upp och sätta oss in i arbetet granskades material från tidigare år. Vi hade även överlämningsmöte tillsammans med de två från kårledningen 21/22 som arbetat med appen året innan.

Under hösten hade vi avstämningsmöte tillsammans med kårens VD/direktör och Noëlle från kårens kommunikationsavdelning varje vecka. Under våren kom vi fram till att avstämningsmöte varannan vecka var tillräckligt. Vi har även haft möten tillsammans med leverantören Helo, den främsta kontakten med Helo har dock gått direkt via kårens VD/direktör. Utöver dessa avstämningsmöten har vi själva haft arbetsmöten inbokade varannan vecka för att arbeta och ta fram det material som har behövts.

Under året har information till arrangörer kontinuerligt skickats ut för att hålla dem uppdaterade och för att uppmärksamma dem på nya funktioner som gäller eventhanteringen.

Under våren genomfördes en workshop tillsammans med mottagningskommittén MK för att spåna idéer och ta fram önskemål om hur appen kan användas under mottagningen. Vi har också börjat arbeta med segmentering av användare för att enklare kunna nå ut till den målgrupp man vill. Detta kan vara extra hjälpfullt inför mottagningen för att mottagningskommittéerna ska kunna skicka ut information till nollan på sin sektion.

I maj är det två inplanerade workshops där representanter från företagen, kåren, FuM med flera kommer att ta fram en vision för kårappen som kan ligga till grund för det framtida arbetet.



*To start up and familiarise ourselves with the work, we reviewed material from previous years. We also had a handover meeting with the two members of the union management team 21/22 who had worked on the app the previous year.*

*During the autumn, we had weekly reconciliation meetings with the union's CEO/director and Noëlle from the union's communications department. In the spring, we concluded that a meeting every two weeks was sufficient. We have also had meetings together with the supplier Helo, but the main contact with Helo has been directly via the union's CEO/Director. In addition to these reconciliation meetings, we ourselves have had working meetings booked every two weeks to work and produce the material that has been needed.*

*During the year, information was continuously sent to organisers to keep them up to date and to make them aware of new functions relating to event management.*

*In the spring, a workshop was held with the MK reception committee to brainstorm ideas and develop requests for how the app can be used during the reception. We have also started working with user segmentation to make it easier to reach the target group we want. This can be extra helpful before the reception so that the reception committees can send out information to the zero in their section.*

*In May, two workshops are planned where representatives from the companies, the union, FuM and others will develop a vision for the union app that can form the basis for future work.*

## Results

En första version av Chalmers Studentkårs App lanserades i september 2022 och fick snabbt många användare, i dagsläget har appen över 9000 användare. Under verksamhetsåret har flera uppdateringar släppts med fler funktioner och leverantören Helo har kontinuerligt arbetat med att hantera buggar. Nedan listas de viktigaste förändringarna som har gjorts under året.

- Tvåspråksstöd
  - Vid lansering var appen endast på engelska. Kort därefter implementerades tvåspråksstöd, då studenterna efterfrågade det i hög grad, främst för att vara mer bekanta med restaurangmenyerna.
- Event - för alla & sektionsspecifika
  - Till en början var endast event öppna för alla kårens medlemmar tillåtna. Det är nu möjligt att välja vilken sektion sitt event är riktat till. Som användare kan man filtrera bland eventen, både på sektion och på olika sorters arrangemang baserat på dess taggar.
- Gasquens API
  - Under hösten skapades en koppling till Gasquens API för att hämta upp alla event därifrån, så att gasquearrangörerna inte behöver fylla i samma information på två plattformar.



- Teman för att pusha CHARM, Valet, Cortègen osv - kan ändra hemskärmen
  - Under större centrala händelser kan nu temat i appen ändras, vilket ändrar utseendet på hemskärmen och färgerna i appen i övrigt. Detta testades först för CHARM-mässan med en nedräkning till mässan och en direktknapp till CHARM-katalogen. Under valet till kårfullmäktige byttes temat och en knapp som gick direkt till röstningen fanns tillgänglig. Detta är ett sätt att nå ut med information om viktiga arrangemang och gör appen mer interaktiv. Det är kårens kommunikationsavdelning som kan styra vilka olika teman som ändras till. Tanken är att stora centrala händelser kommuniceras ut på detta vis.
- Skickat ut kontinuerlig information till arrangörer
  - Under året har information till arrangörer skickats ut kontinuerligt. För att underlätta och samla all information om hur man lägger upp evenemang på ett ställe skapades en guide till arrangörer (Bilaga 1).
  - Målet är att arrangörer ska ha en egen adminsida från vilken de kan publicera event, skicka meddelanden och att man som användare ska kunna följa olika arrangörer. Innan det är implementerat publiceras event via ett formulär. Det är en provisorisk lösning och för att underlätta för arrangörer skapades ovan nämnda guide.
- Pushnotiser/meddelanden
  - En ny funktion lades till under vårterminen för att kunna skicka ut meddelanden till användare. Tanken är att man i sin inkorg ska kunna ta emot meddelanden samt samla de pushnotiser man får på ett ställe för att läsa dem igen. I nuläget har funktionen använts för att skicka ut central information från kommunikationsavdelningen som rör appen, t.ex. berätta om nya funktioner eller skicka ut meddelanden om inte laddningssystemet fungerar.
- Betala via appen
  - I mitten av april släpptes en ny version med en ny betalfunktion för restauranger genom Microdeb (betalssystemet studentkåren använder för kårkortet). Första enheten som testade detta var J.A. Pripps som tillät takeaway beställningar. Sedan stresstestades betalfunktionen för sejdelbåset på Cortégens byggplats. Då visade sig det att betalfunktionen inte fungerade korrekt och den fick stängas ner ett tag tills att problemet var åtgärdat.
- Användande av Jira & Confluence och tydligare krav på Helo
  - Ett system för att specificera tasks och se dokumentation har implementerats vilket gör specifikationerna till Helo enklare och tydligare, samt underlättar uppföljning av beställningar. Detta är riktat mot Helo och den grupp som arbetar med appen.



*A first version of the Chalmers Student Union App was launched in September 2022 and quickly gained many users, currently the app has over 9000 users. During the operational year, several updates have been released with more features and the supplier Helo has continuously worked to deal with bugs. The most important changes made during the year are listed below.*

- *Bilingual support*
  - *At launch, the app was only in English. Shortly thereafter, bilingual support was implemented, as students requested it to a high degree, mainly to be more familiar with the restaurant menus.*
  
- *Events - for everyone & section-specific*
  - *Initially, only events open to all members of the union were allowed. It is now possible to choose which section your event is aimed at. As a user, you can filter the events, both by section and by different types of events based on their tags.*
  
- *Gasquen's API*
  - *During the autumn, a link was created to Gasquen's API to retrieve all events from there, so that gasque organisers do not have to fill in the same information on two platforms.*
  
- *Themes to push CHARM, Valet, Cortègen etc - can change the home screen*
  - *During major central events, the theme of the app can now be changed, altering the appearance of the home screen and the colours of the app in general. This was first tested for the CHARM fair with a countdown to the fair and a direct button to the CHARM catalogue. During the elections for the Student Council, the theme was changed and a direct button to vote was available. This is a way to communicate information about important events and makes the app more interactive. It is the Union's communication department that can control which different themes are changed to. The idea is that major central events are communicated in this way.*
  
- *Sending out continuous information to organisers*
  - *During the year, information to organisers has been sent out continuously. To facilitate and gather all information on how to organise events in one place, a guide for organisers was created (Appendix 1).*
  - *The aim is for organisers to have their own admin page from which they can publish events, send messages and for users to be able to follow different organisers. Before this is implemented, events are published via a form. This is a provisional solution and the above-mentioned guide was created to make it easier for organisers.*
  
- *Push notifications/messages*
  - *A new function was added during the spring term to be able to send out messages to users. The idea is that you can receive messages in your inbox and collect the push notifications you receive in one place to read them again. For the time being, the feature has been used to send out central information from the communications department related to the app,*





*such as announcing new features or sending out notifications if the charging system is not working.*

- *Paying via the app*
  - *In mid-April, a new version was released with a new payment function for restaurants through Microdeb (the payment system the student union uses for the student union cards). The first unit to test this was J.A. Pripps which allowed takeaway orders. Then the payment function for the sailing booth at the Cortégens construction site was stress tested. It turned out that the payment function was not working properly and it had to be shut down for a while until the problem was fixed.*
- *Using Jira & Confluence and clearer requirements for Helo*
  - *A system for specifying tasks and viewing documentation has been implemented, which makes the specifications for Helo simpler and clearer, and facilitates the follow-up of orders. This is aimed at Helo and the team working on the app.*

## Future

Framtiden för kårappen är att fortsätta utvecklingen från den plan som lagts (se bilaga 2). Planen föreslår en organisation för att leda produktutvecklingen effektivt, förslaget är att detta sker genom en produktägare och ett projektledningsteam. Projektledningsteamet bör bestå av representanter från kårens ideella del, företagsgruppen, och teknisk expertis. Planen innefattar även en tidsplan över de kommande kvartalen med steg som behöver tas för att vidareutveckling ska ske på ett bra sätt så att medlemsnyttan maximeras.

En lista på prioriteringar har utvecklats under året och den kommer att fortsätta att betas av och arbetas vidare med. Allt går inte att implementera på en gång och då är en prioriteringslista till stor hjälp för det kommande arbetet.

En del av appen som redan idag inte känns speciellt använd är träningsfliken som bör ses över, antingen behöver den förbättras eller bli något helt annat.

Ett mål är att få fler att använda kårappen och att den ska användas som studentkårens huvudsakliga plattform, både centralt och gärna även på sektionerna. För att detta ska ske behöver bland annat eventhanteringen förbättras. Vi vill förbättra eventhanteringen så att arrangörer har tillgång till en adminsida som de kan publicera och administrera event genom. Sedan lägga till funktionalitet för att kunna anmäla sig och köpa biljetter till event. Tanken är att man som användare ska kunna följa de arrangörer man är intresserad av för att få information om deras arrangemang och nyheter. En annan specifik sak som eventuellt bör ses över är taggarna på eventen, så att de matchar eventutbudet, ska man kunna ha flera taggar? Inför mottagningen bör man kunna segmentera användare för att till exempel kunna skicka ut information till nollan, om detta blir klart till denna eller nästa mottagning är i dagsläget svårt att säga.



*The future of the app is to continue the development from the plan put in place (see Appendix 2). The plan proposes an organisation to manage the product development effectively, the proposal is that this is done through a product owner and a project management team. The project management team should consist of representatives from the non-profit arm of the Corps, the business group, and technical expertise. The plan also includes a timetable for the coming quarters with steps that need to be taken for further development to take place in a good way to maximise member benefits.*

*A list of priorities has been developed during the year and will continue to be analysed and worked on. Not everything can be implemented at once, so a prioritisation list is a great help for future work.*

*One part of the app that already doesn't feel particularly used is the training tab that should be reviewed, either it needs to be improved or become something completely different.*

*One goal is to get more people to use the app and for it to be used as the student union's main platform, both centrally and preferably also in the sections. For this to happen, event management needs to be improved. We want to improve event management so that organisers have access to an admin page through which they can publish and administer events. Then add functionality to be able to register and buy tickets for events. The idea is that users should be able to follow the organisers they are interested in to get information about their events and news. Another specific thing that may need to be reviewed is the tags on the events, so that they match the range of events, should it be possible to have multiple tags? Before the reception, it should be possible to segment users in order, for example, to send out information to the zero, whether this will be ready for this or the next reception is currently difficult to say.*

## Recommendations

Appen kommer att behöva arbetas med kontinuerligt, både i utvecklings- och förvaltningsfaser. En plan har tagits fram (se bilaga 2) och det är av stor vikt att kårens ideella del fortsätter att vara involverade i utvecklingen så att appen kan skapa så mycket medlemsnytta som möjligt.

Det finns många idéer på funktioner som kårappen kan ha. Där funktioner som kan användas dagligen av våra medlemmar bör prioriteras, för att skapa så mycket medlemsnytta som möjligt av de resurser vi har. Funktioner som bara skulle användas ibland kanske inte behöver vara i kårappen utan kan finnas på en hemsida eller ett annat digitalt system, och så kan det finnas en länk dit från kårappen. Det är oftast en enklare och billigare lösning samt gör det möjligt att utnyttja funktionen via en dator.

*The app will need to be worked on continuously, both in the development and management phases. A plan has been developed (see Appendix 2) and it is of great importance that the union's volunteers continue to be involved in the development so that the app can create as much member benefit as possible.*

*There are many ideas for functions that the union app could have. Where functions that can be used daily by our members should be prioritised, to create as much member benefit as possible from the resources we have. Functions that would only be used occasionally may not need to be in the app, but can be on a website or another digital system, and there can be a link to it from the app. This is usually a simpler and cheaper solution and makes it possible to utilise the function via a computer.*



## Appendices

Bilaga 1 - How to Kårappen - Version 1

Bilaga 2 - Införande av ägare/organisation i Chalmers Studentkår för den digitala kårplattformen

*Appendix 1 - How to Kårappen - Version 1*

*Appendix 2 - Introduction of an owner/organisation in Chalmers Student Union for the digital union platform*

Questions are best addressed to,

---

Matilda Svensson

Educational Officer 22/23

[uo@chalmersstudentkar.se](mailto:uo@chalmersstudentkar.se)

---

Erik Ljungdahl

Deputy Careers Officer 22/23

[vao@chalmersstudentkar.se](mailto:vao@chalmersstudentkar.se)





# How To Kårappen - Version 1

English below. En guide för att lägga till evenemang i Chalmers Studentkårs Kårapp.

## Lägga upp nytt event

I dagsläget används ett google-formulär för att lägga upp evenemang.

Länk: [Endast utskickad till arrangörer, ej i FuM-protokoll](#)

Alla arrangörer kan lägga ut evenemang, även arrangörer på sektionerna då man kan välja vilken målgrupp eventet riktar sig till. Användaren kan filtrera på vilken sektion de tillhör för att se relevanta evenemang.

Eftersom appen har tvåspråksstöd (engelska/svenska) ska informationen för evenemanget fyllas i på båda språk. Evenemang godkänns manuellt av administratör arbetsdagar mellan 9-16. Om ditt evenemang fortfarande saknas, se till att du fyllt i formuläret korrekt. Den vanligaste orsaken till att evenemanget inte godkänns är att det måste vara skrivet på både engelska och svenska.

## Redigera event

Evenemang som redan finns inlagda går att redigera genom att gå in på länken du fick i bekräftelsemailet. Så även om man inte har all information ännu går det att lägga till evenemanget.

Om du inte finner bekräftelsemailet och vill ändra något, kontakta [info@chalmersstudentkar.se](mailto:info@chalmersstudentkar.se).

## Feedback

Användarfeedback eller buggar skickas in av alla via appen. Kan hittas under inställningar på förstasidan.

För att kunna utveckla och förbättra evenemangshanteringen och hur det som arrangör upplevs att lägga ut evenemang önskar vi svar från er arrangörer i detta formulär. All feedback är uppskattad!:

[Endast utskickad till arrangörer, ej i FuM-protokoll](#)

## Kända buggar

För mer information om kända buggar mm, se här: <https://chalmersstudentkar.se/student-union-app/>

## Framtidsplaner

Det arbetas just nu med att ta fram en admin-portal, vilket innebär att alla arrangörer får ett eget inlogg, genom vilket man i ett första skede ska kunna skicka pushnotiser/nyheter till de användare som har valt att följa gruppen. Vårt mål är att man från admin-portalen ska kunna lägga upp event, och vi kommer då inte längre behöva använda google-formuläret i toppen av detta dokument.





# How To Kårappen - Version 1

*A guide to adding events to the Chalmers Student Union's App.*

## Adding a new event

Currently, a google form is used to add events.

Link: [Only sent to organizers, not to FuM-minutes](#)

All organizers can post events, including division organizers, as you can choose the target audience of the event. Users can filter on which division they belong to in order to see relevant events.

As the app has bilingual support (English/Swedish), the information for the event should be filled in in both languages. Events are manually approved by the administrator on working days between 9-16. If your event is still missing, please make sure you have filled in the form correctly. The most common reason for the event not being approved is that it must be written in both English and Swedish.

## Edit event

Events that have already been entered can be edited by following the link you received in your confirmation email. So even if you don't have all the information yet, you can still add the event.

If you cannot find the confirmation email and want to edit something, please contact [info@chalmersstudentkar.se](mailto:info@chalmersstudentkar.se).

## Feedback

User feedback or bugs are submitted by everyone via the app. Can be found under settings on the front page.

In order to develop and improve the event management and how it is perceived as an organizer to post events, we would like to receive feedback from your organizers in this form. All feedback is appreciated! [Only sent to organizers, not to FuM-minutes](#)

## Known bugs

For more information about known bugs etc., please see here: <https://chalmersstudentkar.se/student-union-app/>

## Future plans

An admin portal is currently being developed, which means that all organizers will have their own login, through which they will initially be able to send push notifications/news to the users who have chosen to follow the group. Our goal is to be able to post events from the admin portal, and we will then no longer need to use the google form at the top of this document.



# Införande av ägare/organisation i Chalmers Studentkår för den digitala kårplattformen

## Organisation för utveckling och förvaltning av den digitala kårplattformen

Detta är ett förslag på en organisation för att utveckla och förvalta plattformen och det tillhörande ekosystemet. Det är viktigt att poängtera att oavsett vilken organisatorisk struktur som väljs så kommer den behöva utvärderas och utvecklas över tid. Precis som att en digital produkt aldrig blir ”färdig”, så blir inte heller den förvaltande organisationen ”färdig”.

Grunden i förslaget är att en produktägare (PO) tillsätts. Produktägarens roll är att maximera medlemsnyttan och av plattformen. En fråga som uppstår är var produktägaren ska ha sin organisatoriska tillhörighet, i kårens ideella organisation eller anställd av Moderbolaget? I det dagliga spelar det kanske mindre roll, men det kan vara så att signalvärdet av att vara anställd av studentkårens ideella del är eftersträfvansvärt. Det skulle tydligt kommunicera att produktägaren främst ska vara nära medlemmarna (likt t.ex. kommunikationsavdelningen är idag). Det skulle också ge produktägaren en daglig samvaro med övriga medlemmar i staben. Det som talar för att moderbolaget är momsproblematiken samt att moderbolaget kan väga in det kommersiella kontra ideella på ett annat sätt.

För att stötta produktägaren i arbetet med att skapa medlemsnytta samt för att säkerställa förankring i kårens olika delar finns också ett produktledningsteam där det förutom produktägaren också bör ingå representanter från kårens ideella del, företagsgruppen, och teknisk expertis. Produktledningsteamet ansvarar för plattformens vision, strategi och hållbarhet. Förslagsvis sammanträder produktledningsteamet vid behov, men minst en gång per kvartal. I början av arbetet kommer produktledningsteamet troligtvis att sammanträda betydligt oftare, särskilt fram till dess att en PO har börjat sin anställning.

### Produktledningsteam (PLT)

- PLT finns till för att äga och leda produktens vision, strategi, och hållbarhet, samt för att stötta PO i arbetet med att förvalta och utveckla plattformen (och kanske annan IT och digitalisering för kåren?)
- PLT existerar bryggas över organisationerna och som entitet rapporterar inte teamet till någon
- PLT ska ha all kompetens som krävs för att äga produkten strategiskt och ge stöd till PO i utveckling av features
- PO kan i sin tur involvera andra, t.ex. teknologer, för att göra arbete inom plattformen

Nedan följer rollbeskrivningar för de olika rollerna i produktledningsteamet. Det är värt att poängtera att PLT är inte de enda som arbetar med plattformen. Tvärtom bör många andra stakeholders involveras för att säkerställa förankring och för att verifiera behov, t.ex. medlemmarna, kommunikationsavdelningen, engagerade på sektionerna, och engagerade i kåren centralt. PLT och PO i synnerhet bör också försöka involvera studenter och högskolan om möjligt, t.ex. genom projekt, kurser, och kandidat/examensarbeten. I arbetets början kan det också vara bra att involvera de som hittills arbetat med plattformen för kårens räkning i PLT för att säkerställa kunskapsöverföring.

### **Product Owner (PO):**

- Har som uppdrag att maximera medlemsnyttan från plattformen samt väga in affärsvärde för den kommersiella delen i plattformen
- Äger prioriteringen av features som ska utvecklas
- Har det övergripande ansvaret för plattformens utveckling och förvaltning
- Ordförande för PLT
- Rapporterar till VD/Direktör
  - Prioritera utifrån givna ramar
  - Förbereda underlag för särskilda investeringsbeslut
- Identifierar, verifierar, och förfinar features och krav i samarbete med stakeholders
  - Medlemmarna
  - Kåren inkl. sektionerna
  - Företagsgruppen och dotterbolagen
  - HELO/leverantören
  - Externa intressenter såsom ex. Chalmers, ...?
- Följer upp utvecklingsarbetet och godkänner features för release till produktion
- Säkerställer att nya features acceptans testas (User Acceptance Testing, UAT)
- Kompetens:
  - Professionell erfarenhet som PO, projektledare för utveckling digitala produkter, eller liknande genom att bland annat utvecklat partnerskap mm
  - 3 år i roll som produktägare/projektledare
  - Erfarenhet att inköp av digitala system och tjänster
  - Erfarenhet av IT-implementationsprojekt
  - Förståelse för både produktutveckling och organisationsutveckling
- Meriterande:
  - Erfarenhet av organisationsutveckling kopplat till digitalisering
  - Dokumenterad utbildning till produktägare eller liknande
- Personliga egenskaper
  - ”Doer”
  - Säljande/kan se och utveckla affären
  - Kårvän och god förståelse för kårens uppdrag och medlemmarnas behov
  - Vågar fatta beslut

## **VD/Direktör**

- Stakeholder, kommunicerar företagsgruppens behov
- Ansvarar för plattformens ekonomiska ramar och förankrar detta med kåren och företagsgruppen
  - PO leder utvecklingen inom dessa ramar

## **Kårledningen:**

- Stakeholder, kommunicerar kårens behov (både centralt och från sektionerna)
- Förslag på post: AO

## **UX lead:**

- Stöttande och rådgivande roll i PLT
- Kompetens:
  - Bakgrund inom design av digitala produkter, t.ex. UX-designer, HMI-ingenjör, etc.
  - Ska kunna förebygga designskuld och vägleda produkterna på ett sätt som säkerställer tillgänglighet och låg mängd designskuld
- Förslag: Konsult

## **Tech lead/Solution architect:**

- Kompetens:
- Stöttande och rådgivande roll i PLT
  - Teknisk bakgrund, t.ex. som arkitekt, utvecklare, tech lead, etc.
  - Ska tekniskt kunna förstå och utvärdera tekniska vägval för kårens digitala ekosystem i allmänhet och kårplattformen i synnerhet
- Förslag: Konsult

## **Aktiviteter och leverabler för att etablera plattformens produktorganisation inom kåren**

Nedan är aktiviteter som bör genomföras för att få organisationen ovan på plats samt för att ta plattformen till ett stabilt läge som lämpar sig för utveckling av ny funktionalitet. Det ska inte ses som en komplett uttömmande lista, utan snarare som de aktiviteter som är identifierad än så länge.

### **Steg 1: Etablera produktledningsteamet (Q2 2023)**

- Starta upp produktledningsteamet
  - Tillsätt roller i produktledningsteamet
- Ta fram utkast på vision
  - 2 workshops för att starta detta arbete är inplanerade i maj
- Rekrytering och onboarding av PO
  - Spika kravprofil till PO
  - Genomför rekrytering



- Genomför onboarding
- Sätt ekonomisk ram/budget
  - Sätt Ram/budgetmodell, t.ex. årlig budget, rullande 12, etc.
  - Personalkostnader
  - Underhållskostnader för plattformen
  - Utvecklingskostnader för ny funktionalitet
- Slutför features under utveckling och stabilisera produkten
  - Gränssnitt för eventarrangörer
  - Google analytics
  - Genomför teknisk review för att säkerställa att produkten är på rätt väg och att mängden teknisk skuld är låg

## Steg 2: Ta fram vision och strategisk roadmap (Q2 + Q3 2023)

- Att se plattformen som en bas för
  - Utöka den kommersiella nyttan för bolagen i koncernen, t.ex hur mycket mer annonser eller merförsäljning kan skapas, minska andra kostnader för att lägga i stället utveckla plattformen
  - Nyttan i Kåren/Föreningarna osv..
- Påbörja arbetet med en digital strategi för kåren
  - I samarbete med CING ?
- Förfina och spika produktvision
- Identifiera features för att ta kårplattformen mot produktvisionen
- Verifiera features med användare – bygg **rätt** funktionalitet

## Steg 3: Featureutveckling mot visionen (startar Q4 2023/Q1 2024)

- Förfina krav och definiera features till utveckling – bygg funktionaliteten **på rätt sätt**
- Påbörja utveckling och leverans av nya feature

Kårhuset den 21 april 2023/2024/MG



# Avrapportering verksamhetsplan 22/23: VP f) Utvärdera studentrepresentanternas organi- sation

*The English version of this report can be found at the bottom of this document*

## Bakgrund

Under en längre period har nu kårens interna dokumentation samt instruktioner för hanteringen av studentrepresentanter varit detsamma utan att ändrats då uppgifterna ändrats. Därför behövs ett mer genomgående och strukturerat arbete med att uppdatera, uppfinna samt utveckla dessa dokument och rutiner. Under det prioriterade området "Stärk kårens påverkansarbete" (11/12 – 16/17) gjordes även en förändring av strukturen för studentrepresentanter som behöver ses över hur det fungerat i praktiken.

## Syfte och Mål

Syftet är att identifiera vad som fungerar bra och vilka potentiella problem som finns i strukturen för att kunna rekrytera studentrepresentanter effektivt samt ge dem förutsättningar till att göra ett bra arbete. Syftet är även att undersöka hur kåren i samarbete med sektionerna kan ge studentrepresentanterna bästa möjliga förutsättningar till att bedriva ett starkt påverkansarbete. Underlag för utvärdering och utredning kan tas från arbetet med det tidigare prioriterade området "Stärk kårens påverkansarbete".

Punkten syftar till att nå följande mål:

- Kartlägga vilka studentrepresentanter som finns idag i olika forum inom Chalmersgruppen
- Utvärdera förändringarna som genomfördes 16/17
- Utredda eventuella förbättringsområden av rekryteringsprocessen och strukturen med målet att effektivt attrahera och rekrytera studentrepresentanter
- Utredda vilka förutsättningar som behövs för starkt påverkansarbete

## Genomförande

Under hösten började arbetet med verksamhetsplanspunkten med att läsa igenom den dokumentation som fanns kring studentrepresentanter och rapporter som kom från det prioriterade området "Stärk kårens påverkansarbete" (hädanefter "prioriterade området"). Detta gjordes för att få en samlad överblick över vilka dokument som Kårledningen hade kring studentrepresentanter och var de kom ifrån. Under denna process så märktes det snabbt, trots det prioriterade området, att många dokument inte uppdaterats eller reviderats på flera år. Därför blev arbetet med verksamhetsplanspunkten mer fokuserat på att uppdatera dessa dokument så de stämmer överens med hur vi jobbar med studentrepresentanter idag och att utveckla vidare på det.

Vid sidan av arbetet med att uppdatera dokumenten har det även gjorts arbete med arvodering, rekrytering och utbildningsmaterial för studentrepresentanter.





## Uppdatering av dokument

Den första bollen som sattes i rullning var att uppdatera dokumenten för att beskriva hur kåren jobbar med studentrepresentanter idag, för att sedan kunna göra revideringar till hur kåren bättre skulle kunna jobba med dem. Detta gjordes främst genom följande steg:

1. Undersök vilka dokument som är relevanta för verksamheten idag
2. Kartlägg vart varje dokument skiljer sig från hur vi jobbar i verkligheten
3. Uppdatera dokumenten så de stämmer med hur vi jobbar idag
4. Revidera de uppdaterade dokumenten med hur vi vill jobba med studentrepresentanter i framtiden, både från erfarenhet under året, men också med bakgrund i det prioriterade området.

De dokumenten som berördes av detta var kontinuitetsdokumenten kring studentrepresentanter generellt, i anställningskommittén, inom institutionerna och på utbildningsområdena.

## Arvodering

Arvoderingsfrågan börjades redan under verksamhetsåret 21/22 med en undersökning kring hur andra lärosäten hanterar sina arvoderade studentrepresentanter och i vilka forum de medverkar. Därefter togs det fram en rapport som kunde presenteras till Grundutbildningens ledningsgrupp under våren. Detta arbete levde sedan vidare under hösten för att sedan kunna beslutas om till våren 2023. Då detta arbete främst berörde studentrepresentanter inom utbildningsområdena, och delvis institutionerna, så gjordes även ett separat arbete för att se över arvoderingen för studentrepresentanterna inom Chalmers anställningskommitté. Detta arbete gick ut på att räkna ut ett uppdaterat arvode som skulle vara jämförbart med andra studentuppdrag och TA-löner då uppdraget som representant i anställningskommittén är det mest tidskrävande uppdraget, bortsett från heltidsarvoderade. Arbetet genomfördes i samarbete med nuvarande studentrepresentanter och anställningskommitténs ordförande för att ta fram ett förslag till arvode till ramavtalet mellan Chalmers och Kåren.

## Rekrytering

För att underlätta rekryteringen av studentrepresentanter gjordes det en översyn på rekryteringstexterna och sättet man anmäler intresse för studentrepresentantsuppdragen under våren. Det togs även fram standardtexter som kan återanvändas vid annonsering av uppdragen för att underlätta arbetet och säkerställa att relevant information går ut till studenterna som kan vara intresserade av uppdragen.

## Utbildningsmaterial

Som en del av arbetet med interna dokument kring studentrepresentanter sågs även vilket utbildningsmaterial som Kårledningen använder sig av över. Detta gjordes delvis i samband med studentrepresentanterna själva för att avgöra vad som är viktiga moment att få med sig inför sitt uppdrag.

## Resultat

Verksamhetsplanspunkten har resulterat i att flera av de dokument som används i samband med rekrytering av studentrepresentanter uppdaterats till att spegla verkligheten och sedan förbättrats för att lägga goda förutsättningar för fortsatt arbete med studentrekrytering. Detta innefattar, bland annat:





- Instruktioner
- Dokument om invalsrutiner
- Dokument om utbildningsmaterial
- Dokument med bakgrundsinformation om studentuppgiften.

Utöver dessa dokument så har delar av de interna rutinerna såsom rekryteringstexter och rekryteringsprocesser uppdaterats för att göra det lättare för Kårledningen att göra detta rutinarbete.

Arvoderingsarbetet resulterade i att studentrepresentanterna inom utbildningsområdena blev arvoderade likt institutionsrådsrepresentanterna eller studentrepresentanterna inom anställningskommittén, vilka är de närmast lika uppgifterna. Arbetet med arvoderingen för studentrepresentanterna inom anställningskommittén landade i en uppräkningslista för att kunna jämföra arvodet med en tjänst som studentmedarbetare på Chalmers. Denna arvodering ligger dock inom ramavtalet som skrivs mellan Chalmers och Kåren, varpå ändringarna i arvode ännu inte trätt i kraft.

Arbetet med utbildningsmaterialet har resulterat i en tydligare bild och bättre översyn över vilken utbildning Kåren behöver ge studentrepresentanterna.

## Framtid

Nästa steg i detta arbete blir att implementera dessa ändringar i det fortsatta arbetet som Kåren gör med studentrepresentanter. Förhoppningsvis har detta arbete gjort att det blir lättare att underhålla och uppdatera dessa dokument när det endast krävs minsta ändringar för att hålla de relevanta. Tidigare har det krävt stora mängder arbete för att göra dokumenten dugliga då det varit fel på många ställen, nu går det att redigera dem där det är aktuellt vilket inte kräver stor tidsåtgång eller energi.

Det som kvarstår är att utvärdera/konkretisera vilka förutsättningar som krävs för bra påverkansarbete. Detta har delvis gjorts i detta arbete genom att skapa en stabil grund för studentrepresentanterna, men kan jobbas mer med för att ytterligare förbättra hur vi bedriver påverkansarbete. Detta är dock inte något som behöver ligga som en verksamhetsplanspunkt, utan är något som utbildningsenheten kan ha som ett projekt som det anses relevant att utreda.

Frågor ställs med fördel till,

---

**Albert Vesterlund**

*Utbildningsenhetens vice Ordförande 22/23*  
[vuo@chalmersstudentkar.se](mailto:vuo@chalmersstudentkar.se)

---

**Oskar Ekberg**

*Husansvarig 22/23*  
[ha@chalmersstudentkar.se](mailto:ha@chalmersstudentkar.se)





# Final report operational plan 22/23: VP f)

## Background

For a long time now, the union's internal documentation and instructions for handling student representatives have been the same without being changed as the tasks have changed. Therefore, a more consistent and structured effort is needed to update, invent, and develop these documents and procedures. Under the priority area "Strengthen the union's advocacy work" (11/12 - 16/17), a change was also made to the structure for student representatives that needs to be reviewed how it has worked in practice.

## Purpose and goals

The purpose is to identify what works well and what potential problems exist in the structure to be able to recruit student representatives effectively and give them the conditions to do a good job. The purpose is also to investigate how the student union, in collaboration with the divisions, can give the student representatives the best possible conditions to conduct strong advocacy work. Basis for evaluation and investigation can be taken from the work with the previously prioritised area "Strengthen the union's advocacy work".

The operational plan point aims to reach the following goals:

- Map which student representatives that exists today within different areas och the Chalmers group
- Evaluate the changes made during 16/17
- Research potential areas of improvement of the recruitment process and structures with the goal of effectively attracting and recruiting student representatives
- Research which improvements are required for good advocacy work.

## Implementation

During the autumn, work on the operational plan item began by reading through the documentation that existed on student representatives and reports that came from the priority area "Strengthen the union's advocacy work" (hereafter "prioritized area"). This was done to get a comprehensive overview of the documents that the student union management had on student representatives and where they came from. During this process, it was quickly noticed, despite the prioritised area, that many documents had not been updated or revised for several years. Therefore, the work on the operational plan item became more focused on updating these documents so that they are consistent with how we work with student representatives today and to develop further on it.

In addition to updating the documents, work has also been done on fees, recruitment, and training materials for student representatives.

## Update of documents

The first ball that was set in motion was to update the documents to describe how the union works with student representatives today, to then make revisions to how the union could better work with them. This was mainly done through the following steps:

1. Research which documents are relevant for the operation today





2. Map where each document differs from how we work in reality
3. Update the documents so they match how we work today
4. Revise the updated documents with how we want to work with student representatives in the future, both from experience from this year, but also from the background in the prioritized area.

The documents affected by this were the continuity documents on student representatives in general, in the recruitment committee, in the institutions and in the educational areas.

## Remuneration

The issue of remuneration began during the 21/22 operational year with a study of how other universities institutions handle their remunerated student representatives and the forums in which they are represented. A report was then produced that could be presented to the GruLg in the spring. This work then lived on during the autumn and could then be decided on in the early spring of 2023. Since this work mainly concerning student representatives in the educational areas, and partly the departments, a separate work was also done to review the remuneration for the student representatives in Chalmers' employment committee. This work involved calculating an updated remuneration that would be comparable with other student assignments and TA salaries, as the assignment as a representative in the employment committee is the most time-consuming assignment, apart from full-time positions. The work was carried out in collaboration with current student representatives and the chair of the employment committee to develop a proposal for remuneration for the framework agreement between Chalmers and the Student union.

## Recruitment

To facilitate the recruitment of student representatives, a review of the recruitment texts and the way to register interest in student representative positions was carried out in the spring. Standard texts were also developed that can be reused when advertising the assignments to facilitate the work and ensure that relevant information goes out to the students who may be interested in the assignments.

## Educational material

As part of the work on internal documents concerning student representatives, the educational material used by the Union management was also reviewed. This was partly done in conjunction with the student representatives themselves to determine what are the important elements to include in their assignment.

## Result

This operational plan item has resulted in several of the documents used in connection with the recruitment of student representatives being updated to reflect reality, and then improved to provide good conditions for continued work on student recruitment. This includes, among other things:

- Instructions
- Documents regarding election routines
- Documents about educational material
- Documents with background information about the student representative missions.





In addition to these documents, parts of the internal routines such as recruitment texts and recruitment processes have been updated to make it easier for the student union management team to do this routine work.

The remuneration work resulted in the student representatives in the education areas being remunerated like the student representatives at the institutions or the student representatives in the employment committee, which are the most comparable student representative missions. The work on the remuneration of the student representatives in the employment committee resulted in an increase to be able to compare the remuneration with a position as a student employee at Chalmers. However, this remuneration is within the framework agreement signed between Chalmers and the Student union, so the changes in remuneration have not yet entered into force.

The work with the training material has resulted in a clearer picture and better overview of what training the Union needs to give the student representatives.

## Future

The next step will be to implement these changes in the continuous work that the Union does with student representatives. Hopefully, this work has made it easier to maintain and update these documents when only minor changes are required to keep them relevant. Previously, it used to require a lot of work to make the documents usable, as there have been errors in many places, but now it is possible to edit them where appropriate, without requiring much time or energy.

What remains is to evaluate/concretise the conditions required for good advocacy work. This has partly been done in this work by creating a stable foundation for the student representatives but can be further improved. However, this is not something that needs to be a business plan item but is something that the education unit can have as a project that is considered relevant to investigate.

Questions are preferably asked to,

---

**Albert Vesterlund**

*Deputy of Educational Affairs 22/23*  
[vuo@chalmersstudentkar.se](mailto:vuo@chalmersstudentkar.se)

---

**Oskar Ekberg**

*Premises Officer 22/23*  
[ha@chalmersstudentkar.se](mailto:ha@chalmersstudentkar.se)



# Koncernrapport

FUM nr8 den 4 Maj 2023





# Status

- **Övergripande**
  - Kåren har valt ny revisionsbyrå vilket kommer att påverka alla bolagen och CSB
    - Göteborgs Revision – Markus Hellsten som huvudrevisor
- **Hot/Risker**
  - Att Jesper inte orkar med den belastning som vi har. Detta kan skapa akuta problem om Jesper blir sjuk/påkörd eller liknande.
  - Restaurangen & Fysiken är båda inne i en fas då bolagen har gjort stora förändringar och det kräver resurser, vilket leder till att lönsamheten är lägre än vad den normalt borde vara.
- **Teknolog bolagen**
  - Alla tre bolagen har nya VD-par rekryterade
- **EKAB– Kårhuset**
  - Nytt uppdaterat hyresavtal med Kåren samt Restaurangen är klart att signera där gränsdragningen är tydlig och gynnar oss avseende momsavdrag.

# Status

- **Restaurangen**
  - Ekonomiskt
    - Vinsten har varit god inledningen av verksamhetsåret men våren bedöms vara svårare att uppnå vinst. Summerat kommer man att klara vinstmålen
  - Personal situationen
    - Sälj- och MF-ansvarig började mitten av april
  - GoCo inget besked eller indikation om vi är intressanta ännu. Räkna med besked innan budgeten behöver presenteras.
  - Man tar fram nya koncept på
    - Johanneberg lanserar i augusti
    - Lindholmen behov av större uppdragering vilket kräver fastighetsägarens och LSP´ s inblandning/delaktighet vilket gör att projektet kommer att ta längre tid än på Johanneberg
- **Kårens digitaliseringsresa**
  - Workshop inbjudan utskickad till ca 35 personer för den 9 resp. 15 maj. Detta är
  - Samarbetes diskussioner med CING har inletts för att ev. skapa en "efterföljare" till Kårappen baserad den samma. Långsam progress

# Koncernen prognos 3 samt Utfall 1 juli - 31 mars

Företag	Omsättning Prognos 3 helåret mkr	Resultat Prognos 3 helåret mkr	Vinst i %	Oms Q1-Q3 mkr	Resultat Q1-Q3 mkr
Ftg Gruppen	6,40	0,46	7,2%	4,80	1,00
ChSRAB	164,10	3,70	2,3%	125,50	5,65
Promotion	2,00	0,20	10,0%	1,80	0,45
Rekrytering	1,40	0,00	0,0%	1,00	-0,10
CTK	2,60	0,10	3,8%	1,70	0,00
CHARM	8,80	5,40	61,4%	8,85	5,65
EmKAB 1)	0,80	-0,80	-	0,66	-0,65
EKAB 1)	5,90	-0,40	-	4,40	-0,65
GSFAB 2)	5,00	1,90	38,0%	3,40	1,20
Fysiken	44,70	0,40	0,9%	33,10	-0,40
KPV 2)	3,80	-0,60	-15,8%	2,90	-0,40
Akademihäl.	0,00	-0,10	-	0,00	-0,10
<b>Summa</b>	<b>245,50</b>	<b>10,26</b>	<b>4,2%</b>	<b>188,11</b>	<b>11,65</b>

1) Resultatet beror på avskrivningar, vilka är finansierade via donationer vid byggnation

2) GSFAB och KPV skall/bör ses som en helhet då KPV är en modell för att kunna sälja av de två klätterlabben Sisjön och Partille

# Status – processer och projekt

- **IT – konsult/anställd (Kåren/Bolagen)**
  - Att koncernen/CSB/Kåren har en person på heltid totalt
  - Vi kommer att ha konsultlösningen tills dec 2023
  - Annons är ute, vi letar i nätverken hoppas få klart detta med möjlig överlappning i okt-dec
  - Denna kompetens kommer inte att kunna ta ur ett kompetensmässigt perspektivet i första skedet Produktägaren för appen. Vi kan heller inte bedöma den totala arbetsbelastningen.
- **Styra bolagen genom styrelsen och dess ordförande**
  - Ägardirektiven pågår processen behöver driv från studenterna för att få med studentvärde/perspektivet och inte bara de ekonomiska
- **Winnningtemp – Personalens situation**
  - Vi ligger över snittet i Sverige totalt.
  - Det kvarstår vissa tecken på mobbning på vissa avdelningar inom restaurangen det är under hanterade avseende mobbning
- **Arbetsfördelningen VD-Direktör**
  - Fördelning mellan bolagen och Kåren är det nu tyngd punkt på kåren

# Status – processer och projekt

## Uppköp/nyemission i GSFAB

- Första möte med GSF har visat på att de anser att det vore bra om Chalmers kan vara huvudägare med över 90%, då vi kan få skattemässiga effekter
- Kommande är att se om intresse finns hos GÖTA studentkår
- Varför GSFAB har kapitalbehov 2023/2024
  - För det första behovet av kapital för att driva plan processen den är ca 3-6Mkr tills vi har klart ett bygglov
  - Andra delen är ev. uppstart av Vårdcentral genom Akademihälsan. Kapitalbehovet är så pass stort att det kommer att krävas likvidtillskott i GSF-koncernen

## Profiluppdatering

- Promotion klart
- CTK klart innan sommaren
- Restaurangen har påbörjat sin resa att städa i alla "varumärken"

## Studentprojektet 22-grupper - affärsutveckling

- Projekt där två studenter vill starta förmedling av begagnade böcker.
- Återkommer då det finns något konkret att presenterar.
- Idéen kommer i så fall ligga under/tillsammans med STORE

# Göteborgs Studenters Företagsgrupp

## GSFAB

- Solcellerna är beställda och installation kommer att ske under maj/juni, bygglovets klarsrt - avvaktar de 4 veckornas överklagande tid.
- UH-planen är uppdaterad och pga av att Fysiken inte ännu har återhämtat sig efter pandemin så avvaktar vi med vissa renoveringar främst avseende personal utrymmen

## FYSIKEN

- Ligger resultatmässigt långt under sin prognos men det beror på en del bokföringsmässiga justeringar
- I övrigt positiv trend och bedömer att man kommer att generera en vinst under vinst kravet på 2,5%

## KPV

- Operatören betalar sent vilket gör att vi håller bevakning avseende detta.
- Operatören håller på att se om man kan slås samman med en större aktör på klättermarknaden

## Akademihälsan - Vårdcentral

- Ingen lokal klar på Campus
- Ingen direkt drivkraft läggs just nu på frågan



# CHALMERS STUDENTKÅR



# Koncernrapport

FUM nr 8 on the 4 may 2023





# Status

## Overall

- The union has chosen a new auditing firm, which will affect all companies and CSB.
- Göteborgs Revision - Markus Hellsten as chief auditor.

## Threats/Risks

- That Jesper cannot cope with the load that we have. This can create acute problems if Jesper gets sick / hit by a car or similar.
- Restaurangen & Fysiken are both in a phase when the companies have made major changes and it requires resources, which leads to profitability being lower than it normally should be.

## Teknolog companies

- All three companies have recruited new CEO couples.

## EKAB- Kårhuset

- New updated lease agreement with the Union and the Restaurant is ready to sign where the boundary is clear and favours us regarding VAT deductions.

# Status

## The restaurant

- **Economically**
  - The profit has been good at the beginning of the financial year, but the spring is expected to be more difficult to achieve a profit. Summarised we will meet the profit target
  - Staff situation
    - Sales and MF manager started in mid-April.
    - GoCo no message or indication if we are interesting yet. Expect an answer before the budget needs to be presented.
  - New concepts are being developed at
    - Johanneberg launches in August
    - Lindholmen needs a larger assignment, which requires the involvement/participation of the property owner and LSP, which means that the project will take longer than at Johanneberg.
- **The union's digitalization journey**
  - Workshop invitation sent out to about 35 people for 9 and 15 May.
  - This is Collaboration discussions with CING have begun to possibly create a "successor" to the Student Union app based on the same. Slow progress

# Group forecast 3 and outcome 1 July - 31 March

Företag	Omsättning Prognos 3 helåret mkr	Resultat Prognos 3 helåret mkr	Vinst i %	Oms Q1-Q3 mkr	Resultat Q1-Q3 mkr
Ftg Gruppen	6,40	0,46	7,2%	4,80	1,00
ChSRAB	164,10	3,70	2,3%	125,50	5,65
Promotion	2,00	0,20	10,0%	1,80	0,45
Rekrytering	1,40	0,00	0,0%	1,00	-0,10
CTK	2,60	0,10	3,8%	1,70	0,00
CHARM	8,80	5,40	61,4%	8,85	5,65
EmKAB 1)	0,80	-0,80	-	0,66	-0,65
EKAB 1)	5,90	-0,40	-	4,40	-0,65
GSFAB 2)	5,00	1,90	38,0%	3,40	1,20
Fysiken	44,70	0,40	0,9%	33,10	-0,40
KPV 2)	3,80	-0,60	-15,8%	2,90	-0,40
Akademihäl.	0,00	-0,10	-	0,00	-0,10
<b>Summa</b>	<b>245,50</b>	<b>10,26</b>	<b>4,2%</b>	<b>188,11</b>	<b>11,65</b>

1) Resultatet beror på avskrivningar, vilka är finansierade via donationer vid byggnation

2) GSFAB och KPV skall/bör ses som en helhet då KPV är en modell för att kunna sälja av de två klätterlabben Sisjön och Partille

# Status - processes and projects

- **IT - consultant/employee (Corps/companies)**
  - That the Group/CSB/Corps has one full-time person in total.
  - We will have the consultant solution until Dec 2023. Advertisement is out, we are looking in the networks, hope to finalise this with possible overlap in Oct-Dec.
  - This competence will not be able to take from a competence perspective in the first stage Product owner for the app. We also cannot assess the total workload.
- **Steering the companies through the board and its chairman**
  - The ownership directives in the process need to be driven by the students in order to include the student value/perspective and not just the economic ones.
- **Winningtemp - Staff situation**
  - We are above the average in Sweden as a whole.
  - There are still some signs of bullying in some departments in the restaurant, it is being handled regarding bullying
  - Division of labour CEO-Director
  - Distribution between the companies and the Union, it is now focus

# Status - processes and projects

## Acquisition/new issue in GSFAB

- First meeting with GSF has shown that they think it would be good if Chalmers can be the main owner with over 90%, as we can get tax effects.
- Upcoming is to see if there is interest from GÖTA student union.
- Why GSFAB has capital needs 2023/2024
- First, the need for capital to run the plan process it is about 3-6Mkr until we have completed a building permit.
- The second part is the possible start-up of a health centre through Akademihälsan. The capital requirement is so large that it will require a cash injection in the GSF group.

## Profile update

- Promotion ready
- CTK ready before the summer
- The restaurant has begun its journey to clean all "brands".

## Student project 22 groups - business development

- Project where two students want to start brokering used books.
- Will return when there is something concrete to present.
- The idea will then be under / together with STORE.

# Gothenburg Students' Business Group

## GSFAB

- The solar cells are ordered and installation will take place during May/June, the building permit has been approved - awaiting the 4 weeks of appeal time.
- The plan for the house/fysiken is updated and due to the fact that Physics has not yet recovered from the pandemic, we are waiting with some renovations, mainly regarding staff areas.

## FYSIKEN

- The result is far below its forecast, but this is due to some accounting adjustments.
- Otherwise, a positive trend and estimates that it will generate a profit below the profit requirement of 2.5%.

## KPV

- The operator pays late, which means that we keep an eye on this.
- The operator is in the process of seeing if it can merge with a larger player in the climbing market.

## Akademihälsan - Health care centre

- No premises ready on Campus
- No direct impetus is currently given to the issue



# CHALMERS STUDENTKÅR



# Company Question 2 – Miljö lådor?

"Finns det en särskild anledning till att använda lådor i svart plast? Hade det varit möjligt att ändra lådorna till något mer miljövänligt, som återvinningsbar plast eller papp?"

## SVAR – från VD i Restaurangen Isabell Dagman

"När vi går över till nytt koncept i kårrestaurangen kommer vi att erbjuda flergångslåda. Flergångslådan kommer för studenten att vara kostnadsneutral så länge man hanterar det på rätt sätt, dvs återlämnar enligt direktiv.

Känns superspännande att dra igång det här på riktigt tillhösten. "

*Engångsalternativ kommer att finnas kvar, men då till en avsevärt kännbar kostnad.*



# Company Question 2 - Environmental boxes?

"Is there a particular reason for using black plastic boxes? Would it have been possible to change the boxes to something more environmentally friendly, like recyclable plastic or cardboard?"

## ANSWER - from Restaurant CEO Isabell Dagman

"When we move to a new concept in the student union restaurant, we will offer reusable boxes. The reusable box will be cost-neutral for the student as long as it is handled correctly, i.e. returned according to directives.

It feels super to start this for real in the autumn.

"Disposable options (the black boxes) will remain, but at a significantly higher cost.

# Member bill 12 – Installation av vatten fontäner

"Hur mycket hade det kostat att installera upp till 4 nya och lättillgängliga vattenfontäner i kårhuset på ställen där det rör sig mycket studenter?"

SVAR:

Vi bedömer att kostnaden är mellan 15.000-20.000 kronor beroende på var installationen kan göras och antal

# Member bill 12 - Installation of water fountains

"How much would it cost to install up to 4 new and easily accessible water fountains in the student union building in places where there are many students?"

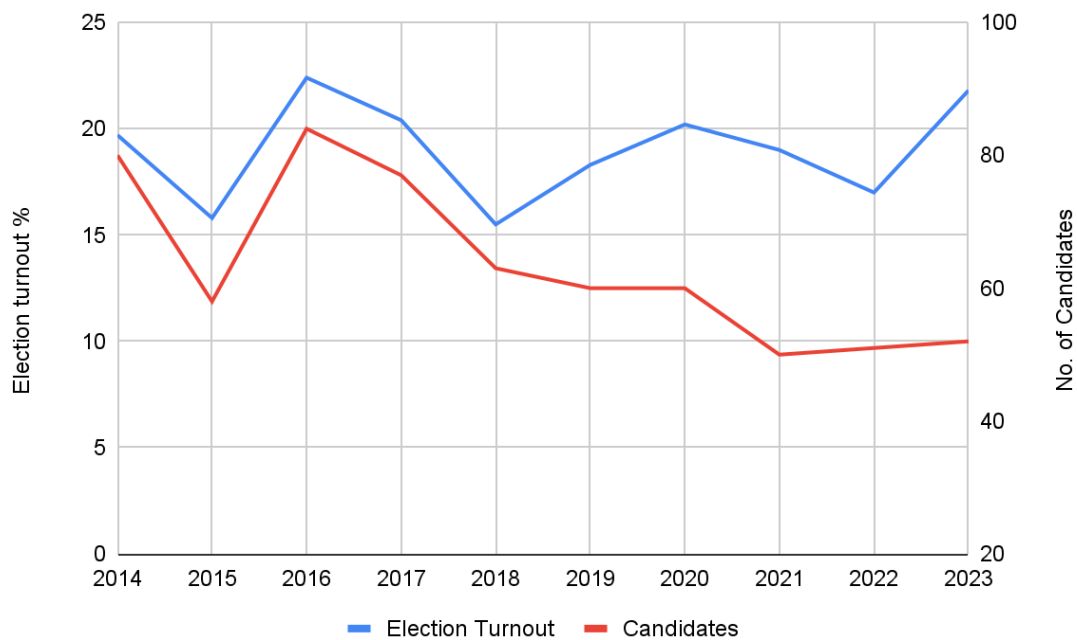
ANSWER: We estimate that the cost is between 15.000-20.000 kronor depending on where the installation can be done and the number of students.



# Report 23 — Assessment of the Council Election

This report gives an overview of the planning, the execution and the results of this year's election. Additionally we, the election committee give some recommendations for coming elections. We have made some changes for this year's election. As voters or part of the council the most visible changes has been the new website, making use of the union app, giving more marketing help to the candidates as well as making an appearance on the Cortège's building spot. We have also done some things behind the scenes that we think will help future elections.

The changes that we have made this year, together with how we structured our work helped improve the election turnout, which landed on 21.8% or 2633 votes. The election had 52 candidates of which 2 independent and the remaining separated into 9 coalitions. The combination of the number of candidates and the turnout means that we had a great turnout this year even if we had very few candidates. This is in contrast to the only year that has had a higher turnout, 2016 during which they had 82 candidates to choose between.



Year	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Voting percentage	19.7%	15.8%	22.4%	20.4%	15.5%	18.3%	20.2%	19%	17%	21.8%
Candidates	80	58	84	77	63	60	60	50	51	52





## Candidature

The last couple of years the number of candidates has been stable at slightly above 50. However if we go back a few years the number of candidates was higher. From experience of previous year's marketing of the Council candidature, we think the drop in candidates can be mitigated with more marketing and better information about the Council in general, more on how that can be achieved later.

The initial registration was open for 5 weeks from 13/2 to 20/3. During this time we received less than 40 candidates, a number that in practice means that all candidates would be a part of the council either as one of the 35 members or as a deputy member, hence making the election pointless. We therefore added a week to the registration period, which gave us an extra boost in candidates, giving us 52 candidates. Worth noting is that we wouldn't have been able to prolong the candidature any longer since that would break the constitution. As most candidates registered by the end of the registration period, we are under the impression that having a long one isn't beneficial. A shorter registration period with more intense marketing may lead to a higher number of candidates.

A change we did this year was to make the candidate registration fully digital, which lowered our workload and from our view made it easier for candidates. There are some minor improvements of the forms that can be made for next year's election, something we will hand over to next year's committee. Other than that the process went smoothly and lowered the workload for us compared to the older process of having physical forms.

When it comes to marketing of the candidature we feel there is a lot more that could be done, however we feel that most work lies in giving a good picture about what the Council is doing, something that we, as the election committee, aren't well equipped to do. Here we think something needs to be done from the council as a whole to give a better understanding and insight into the council during the whole year.

## Election Campaign

Our main plan for the election, concerning marketing, was to increase our physical appearances, so that those who do not follow us on facebook or other social media would know about the election. We therefore had physical booths for voting, extra support for candidates making it easier for them to market themselves, a new website and a vote button in the new student union app.

During the election we made a schedule for when and where we were going to have a physical appearance where we offered coffee and fika to those who had voted. Our plan was to have a physical presence and make everyone know that an election was going on. Something which we felt we succeeded at by being spread out around campus. During the election we stood in the union building, chemistry building, hörsalslängan, EDIT, Vasa, SB, Lindholmen, Cortègens building spot, and the physics building. Something which was made clear quickly when putting up our booths is how few students know what the council is. Many if not most students did not know about the council nor what the election was about, hence we had to explain what it was. Considering how many people we explained what the council and the election was to and that then also voted, we see our physical marketing as a major success, that raised awareness of the election to people who otherwise would not have voted.

From our impression the single biggest impact was to have a presence on Cortègens building spot, it helped that the weather was good and that we handed out pins. We think we managed to get upwards of 200 votes just from those 2 hours.

Other than physical appearances we made sure to have flyers put up around campus, banners on Olgas and the student Union Building. To make it easier for the candidates to market themselves we



also had KOM make templates for posters, flyers and business cards. We also talked to TT beforehand and handled all communication with KOM and TT so the only thing the candidates needed to do was fill out a form and collect the material. The result of this was a higher workload on us but a lower threshold for candidates. In our opinion something worth continuing and improving on, as we want the candidates to market themselves as much as possible.

There was as is customary a competition between the division in which the division with highest turnout won, with the runner up and third place also receiving some prizes. Which we have the impression helped increase the turnout and started some friendly competition among students and divisions. This was helped along with our own solution to showing the live statistics of what division was ahead.

We also sent out information about the candidature process as well as the voting period to all of the different division boards asking them to put it in newsletters in order to reach out to more students, here we only saw a handful of divisions actually implementing this, to complement it we therefore posted in the facebook groups from which our facebook page had access to.

For the voting we used Mecenats service, kårvalet. A service which we had little to no control over the text and format of. The biggest problem was that the website was in Swedish except for some text right before voting that we could add and that we had both a Swedish and English version. This could have negatively impacted the amount of votes from our non swedish speaking voters, something we should aim to fix for next year. Another note regarding Mecenat is that some people visiting our booth didn't remember their Mecenat account, which made it a hassle to vote.

This year the new Union app was available for us to use for marketing. During the last week of the election there was a button in the app that redirected to the election website. We feel that the app has the potential to reach many of our members and hope to be able to use the app even more in the future. For example, the voting service that Mecenat provides is less than ideal and the app definitely has potential to host something more suited to our needs.

## Internal Communication & Administration

We have had good internal communication and administration in the election committee. From our point of view this is the combination of multiple factors, such as weekly meetings, previous experience from the student union and divisions, and having help from others.

The weekly meetings to discuss has helped in making sure that nothing falls behind. Something that when we look at meeting minutes from previous election committees hasn't been the case, where they sometimes only had a handful of meetings during the whole spring. We have also had a clear separation of responsibilities, something that has been the case for many years and that worked well for us as well, key in this has been that responsibility in an area has meant that you're responsible for something happening not that you have to do everything yourself, which has lead to us helping each other, while still having our own responsibilities.

It has also helped to have a lot of soft power, knowledge of both the union and the divisions that we are from. It has helped both with how to reach out to different divisions, but mostly it has helped us with lowering our internal workload by knowing whom to contact in different situations. For example we've made use of the meeting room Alf Åkerman every week for our meetings, something that's difficult to book if you don't know who to ask, and we have also made use of the union's cargo bike to transport equipment around campus.

Our knowledge of the constitution has also helped us to actually follow the rules for the election. Something that sounds simple but in reality takes a lot of work to understand. This should however be



fixed by the changes to the constitution, that includes a full rewrite of all chapters relating to the election (Valordning, Besvärsnämnden och Valnämnden).

In addition we've also had help from others in improving the experience both for candidates, voters and our own workload.

- CHARM - We've heavily made use of equipment from CHARM during the election, for example we borrowed their sandwich boards (gatupratare), and their coffee machine during the 2 weeks of the election.
- KOM - We've had good contact with the Student Unions communications department, with designing material and posting on social media. They have been part of our Slack, giving us quick and easy communication with them without having to go to talk or sending emails.
- Teknologtryck - We made a deal with TT where they would set prices for printing beforehand that we could go out with to candidates, that in turn made it easier for candidates to order printed materials through TT.

With all of this taken into account we strongly believe that in order for the election committee to be able to perform at its best there should be someone with a good knowledge of the union involved. Especially since the handover and the information that you get when you start isn't enough, and previous experience makes a big difference in how much time is needed for a good election.

As a final note regarding administration we hope that the ease of use for the website has been dramatically improved for coming year's allowing future election committees to make better use of the website to relay information both to candidates and voters without having to put as much time into it as we, or previous years have done.

## Comparison to 2016 election

Since this year's election result is the best since 2016, it is relevant to compare the two years. Some activities and actions made by the election committee 2023 are similar to 2016. These are foremost being active around campus during the election and having good PR-material such as: business cards, banners, roll ups and the student union building flags. The big difference between the elections of 2023 and 2016 is that there were more candidates in 2016, 84 in contrast to this years 52. This is probably due to the large activity that the election committee had during the candidature. If this had been done during this year's candidature it might have increased the number of candidates.

An improvement for next year would be to do more PR for the candidature. For example the election committee could be out on campus during the candidature or give out pamphlets. A more substantial marketing campaign could also be done on social media. However we feel this relies on the election committee getting more time to plan their work since we felt we didn't have enough time before the candidature started to plan it properly.

## Improvements for coming years

The Election Committee 2023 were elected on FuM 3 in November 2022. After being elected we had a handover in December and then we all went on holiday until we started working towards the candidate registration after the exams by the end of January. We felt that there was little time for handover, teambuilding and proper planning as the registration opened just one month later. By then we had to have all marketing of the candidature ready as well as a plan for the rest of the election. Something we felt we didn't have time for. We therefore feel that more time would be beneficial to our work and propose that the Election Committee be elected at the latest during FuM 2 instead.

Since we felt that the old website was difficult to work with and not very accessible we decided to make a new one using Wix. In doing so, we tried to keep as much information as possible. But we also decided that the candidate list on the website had previously been crammed with irrelevant information that the candidates had been more or less forced to provide. Removing as much as we did





might however have been a mistake. The website, administratively is an improvement from the previous one but some work needs to be done to improve and adapt the candidate and coalition information on the website to what the candidates feel is relevant. One suggestion we have is to add contact information so that voters can ask the candidates themselves about their alignment.

The website should also be updated and show relevant information all year around. This means that the website needs to have information not only about the election, but also about what FuM is and what they do. We feel that this is not necessarily the role of the Election Committees, but could be done by KOM, the Speakers Presidium and members of FuM. In general the information on the website should be as exhaustive as possible while still being accessible and inviting to both candidates and voters, not only during the election, but rather during the whole year.

We feel that the voting process could be improved. Both due to our lack of control, the website being in Swedish, and it requiring people to login via their Mecenat account works against using karvalet in the long term. However since we don't have a replacement for it, we feel it works adequately enough to use until we can change to something better. In the long term we think putting the voting process fully in the union app would be a good replacement, it would give us back full control of how it works, and remove any external login.

## Conclusion

There have been a few things that have especially increased the vote turnout and the amount of candidates. To increase the engagement, being seen physically and talking to people face to face has been incredibly successful for example at the Cortègens, Byggplatsen in combination with giving out pins. Another thing is digital presence for example in the student union app which is an easy and quick way for people to vote. An obvious improvement can be made in the candidature process with an administrative change. Finally the competition between divisions also sparked engagement without any significant work required which makes it a very effective method. We have also worked to simplify and help the coming election committees with administrative things and physical purchases and are aiming to continue to do so.

In conclusion this year's election has been a huge success with the highest voter turnout since 2016. We as a whole are very happy with the result and how smoothly things have gone during the spring, both for us internal and outwards. As mentioned above there are always things to improve. In this case we could have put a bigger emphasis on the candidature if we were elected earlier and had more time to plan it. Our goal with this report and our handover which we are writing next week is that it is made clear for the next election committee how to achieve the same if not an even better result next year.







**Members:** Dan Paulin, Chairperson, Inspector ChS  
Julia Cramstedt, Member, Förbundet / The Party  
Amanda Dehlén, Member, Förbundet / The Party  
Lovisa Eriksson, Member, Förbundet / The Party  
Hugo Simonsson, Member, Speaker ChS  
Alva Hellberg, Deputy Member, Kalle Anka Partiet (Not present)

**Date & Place:** 9 May 2023, Emils Kårhus

## Report of proceedings

The Committee of Election Complaints has held three meetings this year. The meetings have had the following themes:

19/4	Meeting 1 - Planning
21/4	Meeting 2 – Addressing Complaint 1
9/5	Meeting 3 – Completing the Final Report.

During Meeting 2 on April 21 Complaint 1 was addressed, discussed and a decision was made (see the appended protocol). After this meeting, the person who sent in the complaint should have received feedback on it and information about the decision made. However, this was missed and the person will instead be contacted about this after the occasion of writing this report.

During the final meeting of the Committee of Election Complaints, the chairperson of the Election Committee addressed and reported back on the decisions in Complaint 1. The Election Committee addressed the first section of the decision by contacting Mecenat who hosts the website for voting. Mecenat replied that they could not address the language issue that quickly, but that the problem was added to their backlog. The Election Committee addressed the second section of the decision by adding additional information in the Student Union newsletter. Since the language of the website could not be updated, the Election Committee gave the following recommendations:

1. Use Google Chrome and Google's translate function to translate the website.
  - a. This was tested by the Election Committee and was deemed an adequate solution.
2. Ask a colleague or friend who speaks Swedish to translate.
3. Send an email to the Election Committee.

### Additional activities:

A question was raised by a candidate about the drawing of lots in the election results. A member of the committee answered the question with reference to the constitution of the Student Union.

### Recommendations:

1. The Committee of Election Complaints recommend that the information found on the page for voting in the election be written in both Swedish and English at the coming elections, from next year and on.
2. The Committee of Election Complaints also recommend that, upon receiving a complaint, the Committee of Election Complaints should reach out to the person who sent in the complaint as soon as possible and also inform about the eventual decisions regarding the complaint as soon as possible



after they are made. The Election Committee should also be informed in writing when a decision has been made that affects them.

**Congratulations and other appreciations:**

The Committee of Election Complaints would like to congratulate the Inspector for winning the H-division's pedagogical award!

The Committee of Election Complaints appreciates all the support and thanks you for your interest in our work!

---

Dan Paulin  
Chairperson

---

Julia Cramstedt

---

Amanda Dehlén

---

Lovisa Eriksson

---

Hugo Simonsson

---

Alva Hellberg



## APPENDIX – Protocol 1

**Members:** Dan Paulin, Chairperson, Inspector ChS  
Julia Cramstedt, Member, Förbundet / The Party  
Amanda Dehlén, Member, Förbundet / The Party  
Lovisa Eriksson, Member, Förbundet / The Party  
Hugo Simonsson, Member, Speaker ChS  
Alva Hellberg, Deputy Member, Kalle Anka Partiet

**Date & Place:** 21 april 2023, Zoom

### §1

Opening of the meeting

OPENING OF THE MEETING

### §2

**The Committee of Election Complaints decides:**

PRELIMINARIES

- that** Dan Paulin be elected as Secretary of the meeting
- that** Hugo Simonsson be elected as Adjuster of the meeting

### §3

The Committee of Election Complaints can take decisions regarding the Validity of election procedures, and regarding the compliance of the electoral system. One complaint has been submitted regarding the election procedure.

DECISIONS

a.) Complaint "Language during the election"

The Committee of Election Complaints have processed Complaint 1 regarding language used in the electronic voting system.

" I want to raise the point that the election page at <https://karvalet.se/> actively discriminates international students by forcing them to perform the vote in Swedish. The page chooses Swedish by default, there is no option to change the Language anywhere and it doesn't respect the profile preferences at Mecenat either. In other words, it forces to vote in Swedish even to people who are taking courses in English due to their lack of knowledge of the Swedish language. As this particularly impacts the students of my section (Doktorandsektionen) which has the highest percentage of non swedish speaking students this is putting us in a weak position with regards to the election. Consequently:

1. I request that this issue is addressed immediately so that international students also have the possibility to vote in a language they are expected to understand
2. I request that the election is extended by 10 days after the issue is addressed to ensure international students also have a reasonable chance to vote
3. I request that the election office actively contacts said students (or alternatively all students) stating that voting in english is now possible."



The Committee of Election Complaints agrees with the member who sent in the complaint to the extent that a lack of language options when casting a vote is a deficiency in the electoral system.

The requests that are put forward in the complaint are addressed as follows:

1. The issue should be addressed as soon as possible.
2. Extending the election by ten days is not possible due to other time restrictions in the election procedure.
3. Members should be informed, as soon as possible, of any changes made to the electoral system.

**The Committee of Election Complaints decides:**

DECISION

- that** the Election Committee be required to:
1. address the language issue as soon as possible.
  2. inform members entitled to vote of the changes made via information channels normally used to inform members of the election.
  3. report to the Committee of Election Complaints when Sections 1 and 2 of this decision has been implemented.

§4

The Committee of Election Complaints wishes The Election Committee the best of luck in their continued work.

WELL WISHES

§5

Inspector thanks for the shown interest and ends the meeting.

END OF MEETING

Dan Paulin  
Inspector/Secretary

Hugo Simonsson  
Adjuster



# Report 24 — Evaluation of holding the management team elections in English

At FuM5 22/23 the council decided the following:

- That the presentations during the management team elections be held in English this year.
- That the questions asked during the management team elections this year be asked in either Swedish or English, with a summary given in the other language by a translator provided by the speaker's presidium.
- That the answers given by the interviewees during the management team elections this year be given in Swedish, with an English summary given by the translator provided by the speaker's presidium.
- That the interviewees be allowed to elaborate on the translated summaries if they see the need during this year's management team elections.
- That the elections be evaluated by the speaker's presidium and reported to FuM8.

The elections were held on these terms at FuM7b 22/23. This report documents the lessons that the speaker's presidium takes away from the proceedings.

## Insights

The candidates could give more thought out answers. The extra time afforded to them when the questions were being translated gave them a little extra time to think. The fact that they could clarify parts of their answers also increased the quality of the answers.

The summaries of answers were of varying levels of detail. We don't think that this impacted the elections since council members were always allowed to ask follow up questions if they felt it was needed.

Some translators found it difficult to translate longer answers. This could have been alleviated by having the translators translate the answers in parts (one example at a time when a candidate is listing examples, say), but coordinating good pausing points with the candidate would likely have been difficult.

The fact that two languages were interspersed caused confusion several times. The speaker's presidium was usually quick to correct the interviewees, but this caused some slight amounts of wasted time.

The translators felt that some words were difficult to translate on the fly, in particular union specific words. The union's English dictionary was provided as soon as possible, but it is still hard to use a dictionary on the fly. The union's dictionary is also quite long and unwieldy to use.

Three translators were sufficient for the meeting, especially towards the end when they were becoming quite tired. We decided to keep the same translator for the same person, which worked fine, but some of the long interviews became quite tiring.

Since the translators provided translations for both the questions and the answers, they ended up translating more or less non-stop during their sessions, making the sessions quite tiring. Some





council members did ask their questions in both languages themselves, giving the translators a short break between answers (and giving more faithful translations, since the person who asked it understood their own question better than the translator), but this became less common as the meeting went on and the council members became more tired. It is possible that the fact that questions could be posed in Swedish meant that Swedish-speaking council members felt more comfortable asking difficult questions, since they didn't need to figure out a translation on their own.

## Recommendations

In general, we felt that the translations went quite well. There are of course some issues since this was the first time this was tried. Our recommendation would be to continue to have this method as an alternative with the following takeaways:

- The method of election should be decided well in advance of the recruitment of the new management team starting, at the latest FuM5.
- The translators should meet in advance and try to find a common ground on how much detail to include.
- The translators should be given a dictionary that might come up in advance so that they can study it and have a better chance of translating them on the fly.
- The dictionary should be specialised for the meeting, and include words that typically come up in these situations. The current FuM-dictionary could be expanded to include more union-specific words that don't relate to meetings.
- Three translators were sufficient, but should probably switch more often to lessen the load on them.
- If the translators don't switch more often, council members should be encouraged to ask their questions in both languages themselves if they feel comfortable doing so, to give the translators short breaks during their sessions.

Questions should be asked to,

\_\_\_\_\_  
Hugo Simonsson

Speaker 2022/23

\_\_\_\_\_  
Mauritz Kööhler

Deputy speaker 2022/23

\_\_\_\_\_  
Joseph Löfving

Secretary 2022/23



## Preliminary result from Chalmers Student Union Election 2023

### Members of the Student Union Council

#	Candidate	Coalition	Votes	Comp. Nr	%
1	511 Samuel Nyberg	My Favorite Party	92	558.0	3.49
2	905 Jacob Bengtsson	Förbundet	153	364.0	5.81
3	205 Lovisa Årebäck	Plana Terra	72	363.0	2.73
4	508 Nils Grimbeck	My Favorite Party	64	279.0	2.43
5	802 Martin Klasa	Kamratpartiet I:arna	75	262.0	2.85
6	1001 Emma Henrysson	Förenade Samhällsbyggare	113	202.0	4.29
7	503 Emelie Lemann	My Favorite Party	60	186.0	2.28
8	701 Hugo Björklund	AsterixPartiet Gallerna	77	185.0	2.92
9	904 Hampus Rhedin Stam	Förbundet	48	121.3	1.82
10	209 Eddi Kusuran	Plana Terra	55	181.5	2.09
11	102 Astrid Martinsson	Chalmers Cortege Parti	75	168.0	2.85
12	505 Viktor Kjellsson	My Favorite Party	59	139.5	2.24
13	602 William Haag	Kalle Anka Partiet	115	139.0	4.37
14	301 Stina Olsson	Droopys Enade Förbund	57	138.0	2.16
15	804 Erik Rudberg	Kamratpartiet I:arna	71	131.0	2.70
16	902 Arvid Nyberg	Förbundet	48	182.0	1.82
17	206 Emmi Olsson	Plana Terra	49	121.0	1.86
18	506 Linnea Hallin	My Favorite Party	41	111.6	1.56
19	1002 Vendela Örndal	Förenade Samhällsbyggare	89	101.0	3.38
20	504 Isac Stark	My Favorite Party	41	93.0	1.56
21	703 Gillis Magnusson	AsterixPartiet Gallerna	72	92.5	2.73
22	906 Josefine Nord	Förbundet	47	91.0	1.79
23	202 Tobias Filmberg	Plana Terra	40	90.8	1.52
24	803 Sebastian Juhlin	Kamratpartiet I:arna	57	87.3	2.16
25	101 Moltas Hultin	Chalmers Cortege Parti	44	84.0	1.67
26	513 Samuel Martinsson	My Favorite Party	39	79.7	1.48
27	901 Jesper Hermenius	Förbundet	43	72.8	1.63
28	207 Leo Roslund	Plana Terra	35	72.6	1.33
29	512 Emrik Östling	My Favorite Party	38	69.8	1.44
30	303 Casper von Schenck	Droopys Enade Förbund	45	69.0	1.71
31	402 Francisco Blas Izquierdo Riera	Independent 2	67	67.0	2.54
32	801 Adam Landberg	Kamratpartiet I:arna	39	65.5	1.48
33	510 Patrik Boström	My Favorite Party	36	62.0	1.37
34	702 Eskil Wirdheim	AsterixPartiet Gallerna	36	61.7	1.37
35	201 David Winroth	Plana Terra	33	60.5	1.25



### Deputy Members of the Student Union Council

	#	Candidate	Coalition	Votes	Comp. Nr	%
1	501	Albert Vesterlund	My Favorite Party	29	55.8	1.10
2	204	Cesar Lanner	Plana Terra	33	51.9	1.25
3	302	Filip Grandén	Droopys Enade Förbund	36	46.0	1.37
4	601	Isak Dunge	Kalle Anka Partiet	24	69.5	0.91
5	903	Emrik Lindahl	Förbundet	25	60.7	0.95
6	104	Eleonora Cota	Chalmers Cortege Parti	22	56.0	0.84
7	805	Max Hilding	Kamratpartiet I:arna	20	52.4	0.76
8	507	Lotta Eriksson	My Favorite Party	21	50.7	0.80
9	502	Axel Flordal	My Favorite Party	20	46.5	0.76
10	208	Olliver Persson	Plana Terra	20	45.4	0.76

### Remaining Candidates

	#	Candidate	Coalition	Votes	Comp. Nr	%
1	401	Rahul Aggarwal	Independent 1	52	52.0	1.97
2	509	Oskar Ekberg	My Favorite Party	18	42.9	0.68
3	103	Fabian Magnusson	Chalmers Cortege Parti	16	42.0	0.61
4	210	Laura Flyckt	Plana Terra	15	40.3	0.57
5	203	Klara Andersson	Plana Terra	11	36.3	0.42
6	105	Johan Simonsson	Chalmers Cortege Parti	6	33.6	0.23
7	106	Jacob Warger	Chalmers Cortege Parti	5	28.0	0.19







# Proposition 24 – Preliminär verksamhetsplan 2023/2024

## Bakgrund

Enligt Chalmers Studentkårs stadga åligger det Fullmäktige att under läsperiod fyra fastställa en preliminär verksamhetsplan för nästkommande verksamhetsår. Den slutliga verksamhetsplanen fastställs vid Fullmäktigemöte 1 under verksamhetsåret 23/24.

Arbetet med den preliminära verksamhetsplanen började med att kårledningen internt diskuterade arbetet med vår egen verksamhetsplan och reflektioner därifrån, samt vilka punkter den preliminära verksamhetsplanen för nästkommande års skulle kunna tänkas innehålla. Efter detta hölls en workshop med staben och en med fullmäktige för att se om det fanns fler idéer att ta ställning till samt bolla de idéer vi redan hade mot dem. Kårledningens egna diskussioner samt de workshops som hölls handlade om de projekt som den preliminära verksamhetsplanen kan tänkas innehålla då de prioriterade områdena löper vidare enligt tidigare fastställda planer och förslag.

De prioriterade områdena för den preliminära verksamhetsplanen 23/24 ser enligt tidigare fastställda planer ut som följande:

- Prioriterat område 1: *Ekologisk hållbarhet på Chalmers* är inne på sitt sista år och ska således utvärderas.
- Prioriterat område 2: *Hälsa och välmående* ska enligt handlingsplanen framtagen fokusera på *psykiskt välmående på högskolan*.
- Prioriterat område 3: *Campusutveckling och kårens framtida lokaler* kommer enligt det inriktningsbeslut som fastslogs på fullmäktigesammanträde 7 delas upp i två punkter, varav den ena ska fokusera på kårens lokaler och den andra ska fokusera på att inventera åsiktsprogrammet om campus.

Utifrån de interna diskussionerna under året, samt de rekommendationer som lekmannarevisorerna lämnade i sin rapport i samband med ansvarsbefrielsen av föregående års kårledning har vi valt att lägga fram en verksamhetsplan med en punkt färre än årets verksamhetsplan. Detta beror dels på att det prioriterade området *Campusutveckling och kårens framtida lokaler* kommer delas upp i två punkter som båda beräknas kräva en hel del arbete, men också för att lämna utrymme till nästa års ledning att eventuellt lägga till en egen punkt vid intresse. Den preliminära verksamhetsplanen för verksamhetsåret 23/24 föreslås således att innehålla de tre prioriterade områdena beskrivna ovan samt två prioriterade projekt.

*According to the constitution of Chalmers Student Union, it is the responsibility of the Council to establish a preliminary operational plan for the next operational year during the fourth study period. The final operational plan is established at Council meeting 1 during the operational year 23/24.*

*The work with the preliminary operational plan began with the management team internally discussing the work with our own operational plan and reflections from there, as well as what points the preliminary operational plan for the next year could contain. Then, a workshop was held with the union staff as well as one with the council. The union management's own discussions and the workshops that were held were about the projects that the preliminary operational plan may contain as the prioritised areas continue according to previously established plans and proposals.*





*The prioritised areas for the operational year 23/24, according to the previously agreed plans, are as follows:*

- *Prioritised area 1: Ecological sustainability at Chalmers is in its final year and will thus be evaluated.*
- *Prioritised area 2: Health and well-being will, according to the action plan, focus on mental well-being at the university.*
- *Prioritised area 3: Campus development and the union's future premises will, according to the orientation decision adopted at Council meeting 7 and the presented proposal, be divided into two points, one of which will focus on the union's premises and the other will focus on inventorying the opinion program on campus.*

*Based on the internal discussions during the year, as well as the recommendations made by the lay auditors in their report in connection with the discharge of the previous year's union management, we have chosen to present a preliminary operational plan with one point less than this year's operational plan. This is partly because the prioritised area Campus Development and the union's future premises will be divided into two items that are both expected to require a lot of work, but also to leave room for next year's management to possibly add their own point if interested and time arises. The preliminary operational plan for the operational year 23/24 is thus proposed to contain the three prioritised areas described above and two prioritised projects.*

## Yrkande

Med ovanstående som bakgrund yrkar kårstyrelsen

**att** preliminär verksamhetsplan 23/24 fastställs enligt bilaga

**that** *the operational plan 23/24 is established according to the annex*

Kårstyrelsen genom,

*The board through,*

**Isac Stark**

*President 2022/2023*

[ko@chalmersstudentkar.se](mailto:ko@chalmersstudentkar.se)



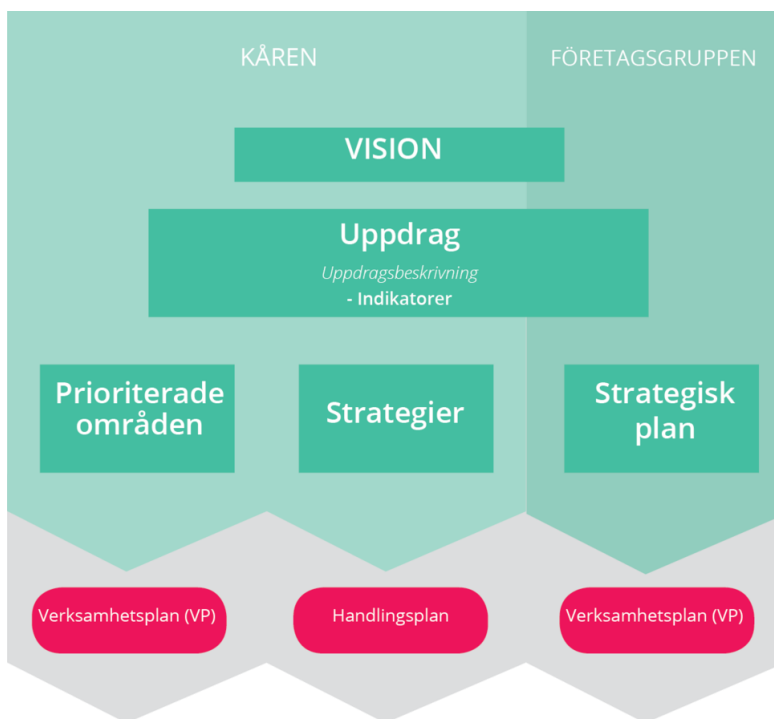


# Preliminär verksamhetsplan 2023/2024

Chalmers Studentkår är en medlemsburen organisation som formas och utvecklas efter medlemmarnas intressen och önskemål. I enlighet med Chalmers Studentkårs verksamhetsidé innefattar Chalmers Studentkårs kärnverksamhet arbeta med utbildningsfrågor, sociala frågor och arbetsmarknadsfrågor för medlemmarna. Chalmers Studentkår ska även erbjuda medlemmarna relevant service.

## Inledning

Idag finns det tre olika sätt som kåren bedriver strategiskt arbete, vilket illustreras i figuren nedan. Det första är genom vision- och uppdragsdokumentet med tillhörande prioriterade områden. Dokumentet ligger till grund för den verksamhetsplan som fastställs årligen. Det andra sättet är genom upprättande av strategier och handlingsplaner, vilka oftast initieras genom verksamhetsplanen. Det tredje, sista sättet är oförutsedda strategiska frågor som identifieras i den löpande verksamheten och behandlas av kårledningen. Dessa frågor är av mer reaktiv karaktär än de



UTVECKLANDE OCH  
LÖPANDE VERKSAMHET

förstnämnda två. Det löpande arbetet regleras genom arbetsbeskrivningar samt övriga styrdokument.





Verksamhetsplanen använder sig av Chalmers Studentkårs vision- och uppdragsdokument som grund för att beskriva verksamhetens övergripande utvecklingsprojekt för verksamhetsåret 2023/2024. För att säkerställa progression inom verksamhetsplanen ska kårledningen ha förutsättningar att konkretisera och verkställa punkterna. Detta görs genom att det finns allokerat tid och resurser för arbete samt finansiella medel vilket fastställs genom Chalmers Studentkårs budget för 2023/2024. Chalmers Studentkår ska vid verkställandet av verksamhetsplanen ta hjälp av hela organisationen, exempelvis genom kårkommittéer, utskott och arbetsgrupper. Att ta i beaktande hur den fast anställda personalen kan inkluderas i arbetet ska ses som självklart.

Det är kårstyrelsen som ansvarar för verksamhetsplanen i sin helhet även om enskilda punkter kan åläggas enskilda medlemmar i kårledningen. Ansvarig för arbetet med en specifik punkt svarar inför kårstyrelsen. Uppföljning av verksamhetsplanen till fullmäktige bör ske genom rapportering i särskild rapport till åtminstone ett fullmäktigemöte per läsperiod med sista rapportering till verksamhetsårets sista fullmäktige och slutrapportering senast till verksamhetsårets sista kårstyrelsemöte.

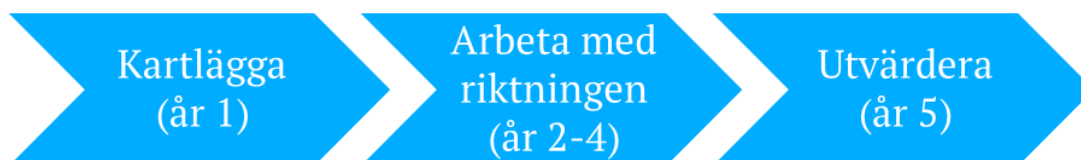
## Upplägg

Verksamhetsplanen är uppdelad i två olika delar: prioriterade områden och prioriterade projekt. Den första delen härstammar från Vision- och uppdragsdokumentet och de prioriterade områden som varje år fastställs utav Fullmäktige. Verksamhetsplanspunkterna är sorterade efter de prioriterade områden som de relaterar till och förhoppningsvis förbättrar situationen inom. Den andra delen handlar om projekt inom kåren som anses var kritiska för att stabilisera organisationen eller åtgärda ett aktuellt problem som inte bedöms kunna täckas in i den löpande verksamheten.

Verksamhetsplanspunkterna innefattar projekt av strategisk vikt vilka är utformade för att lyfta delar av verksamheten där det finns brister eller utvecklingspotential. Detta går från utredningar, framtagande av strategiska dokument till utveckling av strukturer eller stöd. Alla har en ambition att föra verksamheten framåt mot visionen.

## Prioriterade områden

Utveckling inom de prioriterade områdena härstammar från Vision- och uppdragsdokumentet och de prioriterade områden som varje år antas utav Fullmäktige. De prioriterade områdena sträcker sig över tre till fem år för att fokusera utvecklingspotentialen på maximalt fem områden. Ambitionen är att större och tydligare framsteg uppnås under de år ett område prioriteras. Figuren nedan visar hur livscykeln för ett prioriterat område ser ut. Det första och sista året är allokerade för att skapa en målbild och planering samt för att utvärdera.



Det finns idag tre prioriterade områden som alla ligger i olika faser av livscykeln. Varje område är nedbrutet i verksamhetsplanpunkter som är konkreta åtgärder som ska göras för att flytta positionerna inom det korresponderande området.





## Prioriterat område 1: Ekologisk hållbarhet på Chalmers

Prioriterat mellan 2019/2020 och 2023/2024

*Hållbarhet är en hjärtefråga för studenterna vid Chalmers. Chalmers och studentkåren kan bidra till omställningen till en hållbar värld genom att minimera verksamhetens klimatpåverkan. Studentkåren åtar sig därför att intensifiera sitt arbete med ekologisk hållbarhet. Ambitionen är att verka för att studentkårens ideella verksamhet, företagsgruppens verksamhet, samt Chalmers verksamhet är så miljövänlig som möjligt med bibehållen kvalitet.*

(Uppdrag 1, Uppdrag 2, Uppdrag 6, Uppdrag 10, Uppdrag 11)

### a) Utvärdera det prioriterade området

Det prioriterade området "Ekologisk hållbarhet på Chalmers" är nu inne på sitt sista år och ska därmed enligt upplägget för verksamhetsplanen utvärderas. Arbetet inom området sammanfattas med vad som gjorts och vad det resulterat i. Området analyseras för att undersöka hur det levererat mot ställda syften och mål samt vad som misslyckats. Sedan presenteras potentiella framtida arbeten och rekommendationer. Rapporten ska kunna ge en klar bild av vad som gjorts och bidra till en överskådlig kontinuitet. Målen med punkten är att:

- Sammanställa det arbete som har gjorts inom det prioriterade området,
- Utvärdera det arbetet som gjorts inom det prioriterade området

## Prioriterat område 2: Hälsa och välmående

Prioriterat mellan 2021/2022 och 2025/2026

*Studenternas psykiska och fysiska mående är en ständigt aktuell fråga. Unga vuxna mår allt sämre samtidigt som kraven på studenter är fortsatt höga. Studentkåren ser ett behov av att arbeta med den här frågan proaktivt men också reaktivt för att förbättra studenternas tillvaro. Ambitionen är att genomföra satsningar för en förbättrad psykisk och fysisk hälsa hos studentkårens medlemmar.*

(Uppdrag 3, Uppdrag 4, Uppdrag 6, Uppdrag 7, Uppdrag 8)

### b) Psykiskt välmående på högskolan

Stora delar av teknologers psykiska välmående är relaterat till utbildningen och den tillhörande studiesituationen. Därför krävs det att Chalmers tar ansvar i detta både genom reaktivt och proaktivt arbete samt genom direkta insatser. Kårens ansvar blir därmed att bedriva påverkansarbete för att se till att högskolan tar sitt ansvar i frågorna samt hjälper högskolan att se teknologernas perspektiv.

- Identifiera de organ och funktioner där kåren behöver bedriva påverkansarbete mot högskolan utifrån punkterna om *fysiskt välmående* i handlingsplanen
- Skapa och synliggöra förutsättningar inom kåren för att öka den psykiska hälsan bland teknologer

För vidare läsning och bakgrund se *Handlingsplan för prioriterade området Hälsa och Välmående*.





## Prioriterat område 3: Campusutveckling och kårens framtida lokaler

Prioriterat mellan 2022/2023 och 2026/2027

*Studenternas campusmiljöer står inför förändringar där studenternas åsikter behöver tas tillvara på. Även kårens verksamhet växer ständigt vilket medför att det finns ett ständigt behov av fler lokaler. En undersökning som presenterades på FuM6 21/22 visar att många verksamheter inom kåren har behov av större lokaler eller andra typer av lokaler. Därför finns det ett värde i att jobba strategiskt med frågan om hur man kan tillgodose kårens lokalbehov. Ambitionen med arbetet är att kartlägga och implementera förändringar av kårens nyttjande av lokaler samt främja utvecklingen av campusmiljön.*

(Uppdrag 6, Uppdrag 7, Uppdrag 8, Uppdrag 9)

### c) Campusutveckling

Campusutveckling är högaktuellt på Chalmers och Chalmers Studentkår behöver arbeta aktivt för att det campus som växer fram under de kommande åren blir ett campus för studenter som är tryggt, inspirerande och som främjar lärandet. Genom att arbeta med åsiktsbildning och lyssna in vad Chalmers studenter vill ha för campus kommer man kunna skapa goda förutsättningar för att under de kommande åren arbeta med campusfrågor inom ramen för den löpande verksamheten, där campusfrågor ingår för flera poster i Kårledningen.

Mål under året är att:

- Se över Åsiktsprogrammet och om behov finns komma med förslag på ändringar i de delar av åsiktsprogrammen som rör campusutveckling
- Konkretisera mål med campusutveckling ur kårens perspektiv
- Inventera studentrepresentation i de forum och arbetsgrupper där campusfrågor som berör studenter behandlas

### d) Kårens framtida lokaler

Kårhuset och övriga lokaler kåren disponerar över är centrala för kårens verksamhet och kommer behöva anpassas för att möta de krav som kårens framtida verksamhet ställer på dess lokaler. För att fatta kloka och strategiska beslut krävs ett gediget förarbete med att identifiera framtidens behov. Under det första året kommer ett stort fokus ligga på visionsarbete och förstudie för att sätta en riktning för det fortsatta arbetet. För att hålla en långsiktighet och kontinuitet i projektet ska en organisation med bland annat en styrgrupp upprättas för ändamålet som kommer ha det huvudsakliga ansvaret för att driva projektet. Mål under verksamhetsåret är att:

- Starta upp projektet tillsammans med styrgruppen som ska driva projektet
- Skapa en tidsplan för genomförandet av projektet
- Genomföra en förstudie för att kartlägga behov, förutsättningar och risker med projektet, samt presentera förstudien för Fullmäktige som får ta ställning till ytterligare investeringar





## Prioriterade projekt

### e) *Större revidering av åsiktsprogrammet*

Enligt kårstyrelsens egen årscykel ska en arbetsgrupp för att revidera Chalmers Studentkårs åsiktsprogram tillsättas var tredje år. Senast detta gjordes var under verksamhetsåret 2020/2021. Vanligtvis brukar revideringen vara av mindre karaktär och oftast redaktionell. Denna gång anses dock en större revidering vara i sin ordning då en hel del har hänt på högskolan och i omvärlden de senaste åren. Inte minst har högskolan antagit en ny 20-års strategi som ändrar förutsättningarna för lärosätets egna arbete framöver, dessutom har Chalmers även genomgått ett omfattande besparingsprogram sedan den senaste revideringen.

Då åsiktsprogrammet är ett viktigt verktyg i det påverkansarbete kårledningen bedriver föreslås detta som en verksamhetsplanspunkt för att ge ett större fokus åt arbetet. Målet med denna verksamhetsplanspunkt är att:

- Se över existerande åsikter i åsiktsprogrammet och utvärdera om de är fortfarande aktuella
- Samla in åsikter från studenter om vad de tycker i diverse frågor
- Uppdatera åsiktsprogrammet utifrån det som uppkommer i arbetet med punkten

### f) *Tillgänglighetsanpassa kårhuset*

I dagsläget är kårhuset inte helt tillgänglighetsanpassat vilket medför att alla våra medlemmar inte kan vara överallt i kårhuset på ett tryggt och inkluderande sätt. Detta har varit något som tidigare har arbetats med och det har kommits en bit på vägen, men det kräver fortfarande en hel del arbete.

År 2016 togs det fram en tillgänglighetsplan för kårhuset. En del av förslagen på åtgärder har fullföljts, men inte alla. De kvarvarande åtgärderna har antingen inte varit möjliga att genomföra eller så har de helt enkelt inte hunnits med. Det har även tillkommit nya förslag på åtgärder som inte har hunnit utredas och därmed inte heller hunnit implementeras.

För att kunna få ett tillgänglighetsanpassat kårhus där alla kan känna sig trygga och inkluderade är målet med denna verksamhetspunkt att:

- Med hjälp av tidigare material ta fram en ny handlingsplan för att tillgänglighetsanpassa kårhuset
- Direkt implementera de åtgärder som anses vara möjliga att utföra under året samt göra en plan för hur och när resterande åtgärder ska implementeras





# KU ändringsyrkande - VP

## Bakgrund

Samtliga studenter som idag är medlemmar i Chalmers Studentkår är också anslutna till sin respektive sektion. Sektionerna är de föreningar som för de flesta är vägen in i Chalmers Studentkår och som därigenom har lättast att uppnå hög medlemsnytta. Sektionerna bedrivs idag i princip helt ideellt men flera av dem har över 1000 medlemmar vilket ställer höga krav på kunskap på de som leder verksamheten samt att de har god tillgång till ett starkt stöd.

Under verksamhetsåret 22/23 har det i Kårledningsutskottet varit tydligt att det funnits ett intresse av ett ökat stöd från Chalmers Studentkår. Det har varit både konkreta lösningar som i form av ekonomipaket, revisorsutbildning, styrelseutbildning etc samt mer teoretiska och strategiska frågor om samverkan och kunskapsutbyte. Detta är även något som lyfts i "Chalmers studentkårs strategi för arbete" under punkten "Studentkåren ska ge förutsättningar så medlemmar har en hållbar situation i sitt engagemang." För att detta ska ha förutsättning för att bli av under verksamhetsåret 23/24 ser vi däremot att detta bör ha en egen plats i verksamhetsplanen. Målet med en sådan utredning skulle vara att öka medlemsnyttan på campus genom att stärka sektionernas verksamhet.

Kårledningen får själva bedriva projektet som man ser lämpligt i förhållande till verksamhetsplanen, men vi föreslår att man arbetar med brett kunskapsinsamling, utbyte och idégenerering. Kunskapsinsamlandet bör förslagsvis ske genom utskotten samt i övriga passande forum som TSSW eller liknande. För att hitta lösningar och ge input på kårledningens arbete bör intresserade parter inkluderas för att komma på breda lösningar med en mångfald av perspektiv.

## Verksamhetsplanen

### g) Utredda Chalmers Studentkårs stöd till sektionerna

Genom att utveckla starkare och tydligare stödfunktioner åt sektionerna kan medlemsnyttan öka på sikt genom såväl utbildning som ökad samverkan. Sektionernas behov behöver undersökas och kartläggas för att på bästa sätt ta fram dessa stödfunktioner. Det finns idag flera utbildningar som har utvecklingsbehov, bland annat TSSU och revisorsutbildningen där mer övergripande styrelseutbildning kan ta plats. Det finns även påbörjade projekt anknutna till sektionerna så som ekonomipaketet som har påbörjats men inte slutförts. Projektet syftar därför till att med ett helhetsperspektiv ge sektionerna stöd genom både redan existerande projekt samt hitta andra behov som behöver fortsätta utredas och utvecklas för att kunna implementeras på fler sektioner.

Projektet ska drivas i samråd med kårledningsutskottet för att först kartlägga sektionernas nuvarande behov och vidare se över hur en implementering kan ske så smidigt som möjligt. Kårledningen ska bedriva ett undersökande arbete mot sektionerna för att kartlägga deras behov. Där ska kårledningen facilitera sektionernas reflektionsarbete och ge förutsättningar för sektionerna att hitta sina egna utvecklingsområden. Kårledningen ska också redovisa hur kåren kan arbeta för att stödja och skapa förutsättningar för att sektionerna ska utvecklas på dessa områden.

Projektet ska slutligen rapporteras genom delredovisningarna samt verksamhetsberättelsen för FuM samt förankras i sektionerna och slutredovisas för dem.





## Yrkande

Med ovan som bakgrund yrkar undertecknade:

**att** lägga till punkt "g) Utredda Chalmers Studentkårs stöd till sektionerna" med ovan beskrivande förklaring.

---

Tobias Filmberg  
Teknologsektionen Globala system

---

Hugo Björklund  
Maskinteknologsektionen

---

Jakob Larsson  
Ingenjörsteknologsektionen

---

Martin Klasa  
Teknologsektionen Industriell Ekonomi

---

Natalia Lugowska  
Kemiteknologsektionen

---

Saga Westerkull  
Elektroteknologsektionen

---

Ebba Lindholm  
Teknologsektionen Teknisk Design

---

Åse Hawby  
Teknologsektionen Affärsutveckling och  
Entreprenörskap

---

Linn Wilson  
V-teknologsektionen Samhällsbyggnad

---

Erik Broback  
Fysikteknologsektionen

---

Olivia Hutchinson-Kay  
Sjösektionen





## Tilläggsyrkande

Namn: Kårstyrelsen via Samuel Nyberg

Datum: 2023-05-10

Punkt: 12.a

Ärende: Avslutande av beslutspunkt

Jag/vi yrkar:

**att** lägga till följande yrkande till *Proposition 24 - Preliminär verksamhetsplan för verksamhetsåret 2022/2023:*

**att** riva upp beslut §245 19/20.

Presidiets anteckningar

Avslag

Bifall



CHALMERS  
STUDENTKÅR

PROPOSITION  
2023-04-29  
Kårstyrelsen



# CHALMERS STUDENTKÅR

## Budgetproposition 2023/2024





# Proposition 25 – Preliminär budget för verksamhetsåret 2023/2024

Chalmers Studentkårs centrala ekonomi är uppdelad i 30 olika resultatenheter, där varje enhet representerar kostnader och intäkter för till exempel en specifik kommitté. I propositionen presenteras först budgeten för Chalmers Studentkår i sin helhet och sedan varje specifik resultat enhet för sig, för hela verksamhetsåret och per kvartal.

*Chalmers Student Union's central finances are divided into 30 different result units, where each unit represents costs and revenues for, for example, a specific committee. The proposal first presents the budget for Chalmers Student Union as a whole and then each specific result unit separately, for the entire financial year and per quarter.*

## Processen

Budgeten har tagits fram av kårens Vice ordförande (VO) tillsammans med aktiva i verksamheten och ansvariga för respektive resultat enhet, kårens administrativa chef och kårens direktör. Den tar avstamp i deras verksamhetsuppdrag och aktiviteter och speglar därigenom kårens verksamhet.

Inför den preliminära budgeten har respektive kommitté fått instruktioner att minst gå med nollresultat, och alltså inte gå minus. De kommittéer som inte i första hand får intäkter från sin verksamhet genom biljettförsäljning, försäljning av tjänster och så vidare justeras till ett nollresultat genom ett bidrag från kåren centralt. Vidare har kommittéerna instruerats att vara realistiska i sina beräkningar, med stöd i utfallen främst från gångna kvartal 2022/2023 samt verksamhetsåret 2021/2022.

Sedan 2020/2021 läggs kommittéernas investeringar som fonduttag i resultat enhet 98 i stället för att läggas i kommittéernas egna budgetar.<sup>1</sup> Detta för att stora investeringar eller oregelbundna kostnader inte ska påverka driftresultatet så mycket, vilket i längden kommer leda till en enklare utvärdering av verksamheterna. Sedan 2021/2022 har även fondansökningar från exempelvis högskolan, eller andra osäkra intäkter, plockats ur driftbudgeten, och sådana ansökningar under årets gång räknas som ett plus för kåren.

I egenskap av preliminär budget kommer denna budget under sommaren att revideras av tillträdande VO tillsammans med alla kommittéer, för att sedan presentera eventuella förändringar för fullmäktige inför fastställande av slutgiltig budget på FuM1 2023/2024.

*The budget has been prepared by the Vice President (VO) of the Union together with those responsible for each result unit, the administrative head of the Union and the Director of the Union. It is based on their tasks and activities and thus reflects the Union's activities as a whole.*

---

<sup>1</sup> För mer läsning om kommittéernas fonder hänvisas till Chalmers studentkårs reglemente, kap. 18.





*Prior to the preliminary budget, each committee has been instructed to at least break even, i.e. not to make a loss. The committees that do not primarily receive income from their activities through ticket sales, sales of services and so on are adjusted to a zero result through a contribution from the union centrally. The committees have been instructed to be realistic in their calculations, based on the outcomes mainly from the past quarter 2022/2023 and the financial year 2021/2022.*

*Since 2020/2021, the committees' investments are placed as fund withdrawals in result unit 98 instead of being placed in the committees' own budgets. This is so that large investments or irregular costs do not affect the operating result so much, which in the long run will lead to an easier evaluation of the activities. Since 2021/2022, fund applications from, for example, the university, or other uncertain income, have also been removed from the operating budget, and any such applications during the year are counted as a plus for the union.*

*As a preliminary budget, this budget will be revised during the summer by the next VO together with all committees, and any changes will be established in a final budget proposal at FuM1 2023/2024.*

## Helhetsreflektion

Den preliminära budgeten för 2023/2024 har ett resultat på +35 449 kr innan ändamålsbestämda medel, det vill säga innan avsättning till och uttag ur fonderna. Därefter budgeteras för investeringar på totalt +434 300 kr, samt avsättningar på sammanlagt -1 669 970 kr till de olika fonderna, vilket leder till en slutsiffra på -1 200 221 kr. Notera att en negativ summa på avsättningarna inte innebär en utgift, utan endast att kårens fria medel binds upp till specifika ändamål. På samma sätt innebär en positiv siffra på investeringarna att medel har lösgjorts från fonden, inte att nya medel tillkommit.

Motsvarande siffror för slutbudgeten för 2022/2023 var -740 735 kr innan ändamålsbestämda medel och -1 035 803 efter. Den stora budgeterade förlusten under förra året berodde främst på att kåren investerade en miljon kronor i kårappen, och tog den kostnaden genom att hålla kvar en miljon från Charms aktieutdelning hos Moderbolaget innan den gick vidare till kåren. Med denna miljon hade kåren budgeterat för att gå +259 565 kr innan ändamålsbestämda medel, vilket kan vara bra att ha som jämförelse.

En ideell förening skall dock varken gå med vinst eller förlust om det är möjligt, och ironiskt nog gör en allt för god utdelning från Charm att kåren ibland riskerar att bli "tvungna" att gå med vinst om man inte hittar sätt att använda pengarna på. I den preliminära budgeten har Kårstyrelsen i samråd med kårens direktör och administrativa chef därför valt ett nytt tillvägagångssätt: i stället för att dela ut alla möjliga medel från Charm till kåren, så som man arbetat tidigare, föreslår Kårstyrelsen att fullmäktige endast beslutar om att dela ut så mycket medel som krävs för att kåren skall gå  $\pm 0$  i budgeten. När det finns mer medel än vad som krävs kan dessa stanna hos Charm, och när kåren behöver mer medel än vad Charm kan dela ut så finns det lite att hämta. Med detta resonemang som grund räknar den preliminära budgeten med en utdelning på 3 700 000 kr av ungefär 4 000 000 kr möjliga.

Utöver detta så är en generell reflektion att kostnader relaterat till råvaror så som mat, förbrukningsmaterial och drivmedel har fortsatt öka i samhället, och de kommittéer som funnit att årets budget inte riktigt räckt till i år har fått öka budgetarna för det. Över lag har det dock inte varit ett större hinder för kommittéerna eller för kårens ekonomi i sin helhet.





Till slutbudgeten är framför allt den största risken att arvoden till förtroendevalda kan höjas markant, eftersom den preliminära budgeten bygger på den preliminära arvoderingsplan fullmäktige beslutade om på FuM6 2022/2023, i vilken alla arvoden justerades upp med 2% efter årsskiftet 2023/2024. Med tanke på inflationen det senaste året är det möjligt att den beräkningen håller så bra just inför nästa år. Det kan även tillkomma fler investeringar och större projekt till slutbudgeten, när kommittéerna hunnit sammanfatta sitt år och låta de nytillträdde komma med nya ideer.

*The preliminary budget for 2023/2024 has a result of SEK +35 449 before earmarked funds, i.e. before allocations to and withdrawals from the saved funds. Thereafter, investments totalling SEK +434 300 are budgeted for, as well as allocations totalling SEK -1 669 970 to the various funds, leading to a final figure of SEK -1 200 221. Do note that a negative sum on the allocations does not mean an expense per se, but only that the union's free funds are tied up for specific purposes. Similarly, a positive figure for investments means that funds have been released from the saved fund, not that new funds have been added.*

*The corresponding figures for the final budget for 2022/2023 were SEK -740 735 before earmarked funds and -1 035 803 after. The large budgeted loss last year was mainly due to the Corps investing one million SEK in the Student union app, and taking that cost by keeping one million SEK from Charm's share dividend with the Parent Company before passing it on to the Student union. With this million, the union would have budgeted to go +259 565 SEK before restricted funds, which can be good to have as a comparison.*

*However, a non-profit organization should not make a profit or loss if possible, and ironically, a too good dividend from Charm means that the Student union sometimes risks being "forced" to make a profit if they do not find ways to use the money. In the preliminary budget, the Union Board, in consultation with the Union's Director and Head of Administration, has therefore chosen a new approach: instead of distributing all possible funds from Charm to the Union, as has been done in the past, the Union Board proposes that the Council only decides to dividend as much money as is necessary for the Union to go  $\pm 0$  in the budget. When there are more funds than required, these can stay with Charm, and when the union needs more funds than Charm can distribute, there is little to be gained. With this reasoning as a basis, the preliminary budget expects a distribution of 3 700 000 SEK out of approximately 4 000 000 SEK possible.*

*Other than that, a general reflection is that costs related to raw materials such as food, consumables and fuel have continued to increase in society, and the committees that found that this year's budget was not quite enough this year have had to increase the budgets for it. Overall, however, this has not been a major obstacle for the committees, neither for the Student unions economy as a whole.*

*For the final budget, the biggest risk is that the remuneration for elected representatives can be significantly increased, as the preliminary budget is based on the preliminary fee plan decided by the Council at FuM6 2022/2023, in which all remuneration were adjusted upwards by 2% after the turn of the year 2023/2024. Given the inflation of the past year, this calculation might possibly not hold up so well for next year. There may also be more investments and larger projects added to the final budget, once the committees have had time to summarize their year and let the newcomers come up with new ideas.*

## Generella förändringar i budgeten

Samtliga arvoden har uppdaterats utefter 2023 års prisbasbelopp på 52 500 kr, samt med ett uppskattat prisbasbelopp för 2024 på 53 550 kr. Detta kommer justeras till slutbudgeten. På samma





sätt har VO tillsammans med administrativ chef gjort en uppskattning på hur stort det bidrag kåren får genom ramavtalet med Chalmers kommer bli, och fördelat ut det på respektive resultatenheter.

En mindre förändring är att kommittén IAESTE, tidigare resultatenheter 22, inte längre är med i budgeten då de skall avvecklas som kommitté.

Övriga förändringar kommenteras på respektive resultatenheter nedan.

*All remuneration have been updated based on the 2023 price base amount of SEK 52 500, and with an estimated price base amount for 2024 of SEK 53 550. This will be adjusted in the final budget. In the same way, VO, together with the administrative manager, has made an estimate of how large the contribution the union receives through the framework agreement with Chalmers will be, and distributed it to each resource unit.*

*A minor change is that the committee IAESTE, previously result unit 22, is no longer included in the budget as they will be discontinued as a committee.*

*Other changes are commented on each result unit below.*

## 1. Kårhuset

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Intäkterna för uthyrning av tågvargen har försvunnit från denna resultatenheter eftersom ChSRAB tar över uthyrningen av den. Framöver kommer det skötas på samma sätt som HARRYDA-området gör. Kåren har även förhandlat om hyran av sina lokaler från EKAB, och i det nya avtalet ingår en mycket större mängd inventarier i huset, vilket har lett till att hyran för kårhuset gått upp. Antalet planerade projekt för HA är just nu färre än till slutbudgeten 2022/2023, men beroende på vad EKAB är villiga att ta under det kommande året kan de komma att bli fler.

*The income for rental of the train car has been removed from this profit and loss unit as ChSRAB takes over the rental procedure. In future, it will be managed in the same way as the HARRYDA facilities does. The union has also negotiated the rent of its premises from EKAB, and the new agreement includes renting a much larger amount of furniture and equipment in the building, which has led to an increase in the rent for the union building. The number of planned projects for HA is currently less than the final budget for 2022/2023 but depending on what EKAB is willing to plan for the coming year, there may be more projects for the final budget.*

## 2. GasqueK

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

GasqueK räknar med lite högre intäkter i år då gasquehyran höjts under detta verksamhetsår samt antalet gasquer förmodligen kommer öka något under nästa år. Detta medför också ett ökat behov av förbrukningsinventarier till Gasquen, vilket är den största ökade utgiften.

*GasqueK expects slightly higher income this year as the gasque rent has been increased during this financial year and the number of gasques will probably increase slightly next year. This also means an increased need for consumable inventory for the Gasque, which is the largest increased expense.*



### 3. CBK

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Efter att ha dubblat sin budget två år i rad så verkar CBK ha hittat en nivå där deras budget passar bra för deras verksamhet. Den främsta skillnaden till denna budget är något ökade kostnader för mat.

*After doubling their budget two years in a row, CBK seems to have found a level where their budget is well suited to their activities. The main difference to this budget is a slight increase in food costs.*

### 4. KåK

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Några kostnader har fördelats om mellan olika konton, men har inte påverkat KåKs slutrad något.

*Some costs have been reallocated between different accounts, but have not affected KåK's end result.*

### 5. Central Administration

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Alla licenskostnader och övriga tjänster har uppdaterats till att spegla det senaste årets kostnader. Till förra årets budget räknades det med att det skulle rekryteras en ny tjänst till staben, men denna process är just nu lagd på is och räknas därför inte med i den preliminära budgeten. Kostnaden för IT-tjänster har ökat då vi just nu hyr in en IT-konsult för att stötta kåren och företagsgruppen med olika IT-frågor, och vi tar en del av den kostnaden.

*All license costs and other services have been updated to reflect last year's costs. For last year's budget, it was expected that a new staff member would be recruited to the staff, but this process is currently on hold and is therefore not included in the preliminary budget. The cost of IT services has increased as we currently hire an IT consultant to support the union and the business group with various IT issues, and we take part of that cost.*

### 7. KL gemensamt

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Flera kostnadsposter har justerats nedåt för att spegla årets förbrukning på posterna, bland annat förbrukningsinventarier och förbrukningsmaterial. Dessa får justeras uppåt igen om behov uppstår. Reklam och PR har minskat drastiskt då kommunikationsavdelningen inte planerar några större inköp av tryckta material nästa år. Kostnader för utbildningar och möten har ökat för att ta höjd för ökade matkostnader i olika sammanhang, samt för att ledarskapsutbildningen som Kårledningen får har ökat i pris. Budgeten för planerade projekt har minskat med 150 000 kr efter att Of Course plockats ut ur budgeten – eventuellt tar något dess plats till slutbudgeten. Inga avskrivningar kvarstår.

*Several cost items have been lowered to reflect the outcome this year, for example on consumable inventory and consumables. These may be adjusted upwards again if the need arises. Budget for advertising and public relations have been drastically reduced as the communications department is not planning any major purchases of printed materials next year. Costs for training and meetings have increased to allow for*





*increased food costs in various contexts, and because the price of the leadership training received by the Corps management has increased. The budget for planned projects has decreased by SEK 150,000 after Of Course was taken out of the budget - something may take its place in the final budget.*

## 8. Fullmäktige

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Förra året gjordes en större översyn med alla organ i Fullmäktige, så i årets budget har endast mindre förändringar skett för att spegla lite faktiska utfall och behov. En kostnad för Wix till Valnämndens hemsida har tillkommit och det ska testas under två år framöver.

*Last year there was a major review with all bodies in the Council, so in this year's budget only minor changes have been made to reflect some actual outcomes and needs. A budget for Wix for the Election Board's website has been added, this new service will be tested for two years.*

## 9. Presidieenheten

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Inga större justeringar föreslås. Möteskostnaderna har ändrats lite för att testa ett nytt upplägg på avstämningsmöten med kommittékassörerna. Utbildningskostnaderna har minskat något efter att en utbildning plockats bort.

*No major adjustments are proposed. Meeting costs have been changed slightly to test a new approach to Vo's meetings with committee treasurers. Training costs have decreased slightly after a leadership course was removed from the budget.*

## 10. Husansvarig

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Kostnader för personbilarna har justerats efter årets utfall. Budgeten för arbetskläder har ökat för att ge HA möjlighet att köpa ett par skor med stålhätta om behovet finns. I övrigt inga större justeringar.

*The cost of the Student union cars has been adjusted according to this year's outcome. The budget for work clothes has been increased to allow HA to buy a pair of steel-toed shoes if necessary. Otherwise, no major adjustments are proposed.*

## 11. Utbildningsenheten

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Kostnader för resor har minskat då lärosätena i Nordic5Tech-samarbetet beslutat att finansiera sina studentkårers deltagande. Kostnader för möten och utbildning har justerats för ökade matkostnader. I övrigt inga större justeringar.

*Travel costs have decreased as the universities in the Nordic5Tech cooperation have decided to finance the participation of their student unions. Costs for meetings and training have been adjusted for increased food costs. Otherwise, no major adjustments.*



## 12. Sociala enheten

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Kostnader för utbildningarna har setts över och justerats – flera av dem har blivit dyrare i samband med inflationen, och därtill tillkommer ofta matkostnader. Bland annat har kostnaderna för SUS-utbildningen setts över, men kan komma att genomgå en räkning till. Arvodet för SUS-samordnaren är idag 150 kr/timme, beräknat till 30 timmar/kvartal. Enheten planerar köpa in lite inventarier till kontor och arbete efter sommaren, varför den budgeten höjts.

*Training costs have been reviewed and adjusted - many of them have become more expensive due to inflation, and food costs are often added. The costs of SUS training specifically have been reviewed, but may be subject to a further review at a later time. The fee for the SUS coordinator is currently SEK 150/hour, calculated at 30 hours/quarter. The unit is planning to buy some office and work equipment after the summer, which is why the budget has been increased.*

## 13. Arbetsmarknadsenheten

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Intäkterna för stödmedlemskap är återigen sänkt till en rimligare nivå då det inte anses vara ett prioriterat projekt, men förhoppningen är att budgeten stiger för varje år i takt med att vi får fler stående stödmedlemmar. I övrigt inga förändringar.

*The income for supporting membership is again reduced to a more reasonable level as it is not considered a priority project for the unit, but the hope is that the budget will increase each year as we get more standing supporting members. Otherwise no changes.*

## 14. CHARM

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Inga större justeringar. Utdelning är som tidigare nämnt beräknad till 3 700 000 kr i december.

*No major adjustments. As previously mentioned, dividends are estimated at SEK 3,700,000 in December.*

## 16. Mottagningskommittén (MK)

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

MK får inte lika mycket medel i sponsring i år, och får därför ett större stöd från kåren centralt. Kostnaden för personbilar är justerade efter 2022/2023 års utfall. I övrigt inga större förändringar.

*MK does not receive as much money in sponsorship this year, and therefore receives more support from the union centrally. The cost of passenger cars is adjusted after 2022/2023 year outcome. Otherwise, no major changes are proposed.*

## 17. Marskalksämberet

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*



Kostnader för stora evenemang fortsätter öka, så Marskalk har ökat sin evenemangsbudget med nästan 50 000 kr. Dessutom har ett antal budgetposter höjts lite för att ge mer rörelseutrymme åt kommittén. Kostnaden för arbetskläder är högre i år då kommittén ska köpa in en gemensam garderob med arbetsbyxor som stannar i kommittén, samt ett lager med medaljer som delas ut till sittande, som kommer räcka i 10 år. Biljettpriserna för balerna har ökat något men framför allt täcks de ökade kostnaderna för balerna samt de kommittéinterna kostnaderna helt genom ytterligare stöd från kåren centralt.

*The cost of large events continues to rise, so Marskalksämberet has increased their events budget by almost SEK 50 000. In addition, a number of budget lines have been slightly increased to give the committee more economic maneuver room. The cost of workwear is higher this year as the committee will be purchasing a shared wardrobe of work pants that will stay within the committee, as well as a stock of medals to be given to the committee each year, which will last for 10 years. The ticket prices for the balls have increased slightly, but besides that, the increased costs for the balls and the increase in internal committee costs are covered by additional support from the union centrally.*

## 18. CIRC

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

CIRC har ökat sin budget framför allt genom att lägga till lite nya arrangemang. De två stora satsningarna är att utöka antalet basturesor under höstmottagningen så att alla studenter får komma ut dit, samt att testa ett nytt arrangemang där mastersstudenter och kandidatstudenter får träffas i Slotsskogen och lära känna varandra och varandras utbildningar lite. Det senare arrangemanget samordnas med MK och kommer även inlova kommittéer och utskott på sektionerna. Vidare satsar CIRC lite mer på uppskattning av sina phaddrar, och gör även en lite större PR-satsning genom att köpa in lite goodie-bags till studenterna första dagen. Kostnaderna kompenseras till viss del genom ökade biljettintäkter men också genom ett ökat bidrag från kåren centralt.

*CIRC has increased its budget mainly by adding some new events. The two major ventures are to increase the number of sauna trips during the fall reception so that all their new students can get out there, and to test a new event where master's students and bachelor's students can meet in Slotsskogen and get to know each other and each other's education a little. The latter event is coordinated with MK and will also involve committees and other bodies in the student divisions. In addition, CIRC invests a little more in the appreciation of its phadders, and also makes a slightly larger PR effort by buying some goodie bags for the students on the first day. The costs are compensated to some extent by increased ticket revenues but mainly by an increased contribution from the union centrally.*

## 19. G.U.D.

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Inga större justeringar föreslås. Kostnader för licenser och IT är justerade efter utfall 2022/2023.

*No major adjustments are proposed. Costs for licenses and IT are adjusted according to outcomes in 2022/2023.*

## 20. Tofsen



#### *Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Den största skillnaden mellan denna och tidigare budgetar är att Tofsen inte siktar på några annonsintäkter, eftersom det ännu inte finns en strategi på plats för att få in dem. På sikt kan det komma att göra ett återtag, när Nya Tofsen får lite rullning på sin verksamhet. I övrigt inga större justeringar.

*The main difference between this and previous budgets is that Tofsen is not aiming for any advertising revenue, as there is not yet a strategy in place for advertisements. As Nya Tofsen gets a bearing on their new operations, the advertisements might make a comeback. Otherwise, no major adjustments.*

### 23. Chalmersspexet 2024

#### *Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Budgeten avser andra halvan av verksamhetsåret 23/24 och skall därför jämföras mot enhet 24 i budgeten för 2022/2023. Spexets kassör har valt att göra en återhållsam budget och summan av intäkterna är därför lite lägre än tidigare – beroende på hur intresset under premiären för Chalmersspexet 2023 blir kanske de vågar justera upp lite intäkter till slutbudgeten. Utgifterna är också lagda till en återhållsam nivå.

*The budget relates to the second half of the financial year 23/24 and should therefore be compared with unit 24 in the budget for 2022/2023. The treasurer of Chalmersspexet has chosen to make a cautious budget and the sum of the income is therefore a little lower than before - depending on how the interest during the premiere of the Chalmersspex in 2023 will be, they might afford themselves to adjust some income to the final budget. Expenditure is also set at a moderate level.*

### 24. Chalmersspexet 2023

#### *Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Budgeten avser första halvan av verksamhetsåret 23/24 och ska därför jämföras mot enhet 23 i budgeten för 2022/2023. Även här har en restriktiv budget förts, med minskade intäkter och utgifter.

*The budget refers to the first half of the financial year 23/24 and should therefore be compared with result unit 23 of the 2022/2023 budget. Here too, a cautious budget has been implemented, with reduced revenue and expenditure.*

### 25. Jämlikhetskommittén (JämK)

#### *Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Utdelningen från Frimurare Barnhusfond är oförändrad men lär förändras till slutbudgeten. Budget för föreläsningar har flyttats från Möteskostnader till Arrangemang, och kostnader för mat i relation till Jäm-möten, föreläsningar osv har ökat något. I övrigt inga större förändringar.

*The distribution from Frimurare Barnhusfond is unchanged for now but is likely to change in the final budget. The budget for lunch seminars has been moved from meeting costs to events, and costs for food in relation to Jäm meetings, lectures, etc. have increased slightly. Otherwise no major changes.*



### 31. Chalmers pyrotekniska kommitté (Pyrot)

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Intäkterna har höjts något efter att årets verksamhet varit lite bättre än tänkt, men överlag inga stora förändringar. Pyrot utför ett stort nyårsfyrverkeri i Göteborgs Fyrverkerifabriks regi, som betalar sig genom en kredit hos dem. I år kommer den krediten bli så pass stor att Pyrot budgeterar netto plus på inköp av varor och material. Kostnader för mat och skyddsutrustning har ökat något och justeras därför upp, några andra kostnader har justerats efter utfall.

*Revenues have increased slightly since the year's activities were a little better than expected, but overall no major changes. Pyrot does a large New Year's fireworks display in cooperation with Göteborgs Fyrverkerifabriks, which is paid for through a credit with them. This year, that credit will be large enough that Pyrot is budgeting a net plus on the purchase of goods and materials. Costs for food and protective equipment have increased slightly and are therefore adjusted upwards, some other costs have been adjusted according to this year's outcomes.*

### 32. Chalmers Cortège Committé (CCC)

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

CCC's budget räknar i år med 1 300 byggare istället för 900, varför intäkter och kostnader relaterade till cortègen och dess deltagare ökat markant. Ett evenemang riktat till stora sponsorer har flyttats in i representationsbudgeten. Tele och post-budgeten har minskat efter att man förra året bytte ut några av sina servrar. Arvoderingskostnader har justerats efter det uppskattade prisbasbeloppet för 2024, men lär justeras igen när det faktiska beloppet är satt i augusti. I övrigt är kostnader justerade efter utfall eller ökade mat-, material- och klädpriser.

Värt att notera är att byggplatsen på Gibraltarvallen eventuellt kommer att försvinna när ett bostadsprojekt för studentbostäder tar upp parkeringen. Om så sker kommer budgeten om igen att behöva ses över för att se om förändringar behöver göras för att anpassa sig till en ny byggplats. Beroende på besked i frågan kan alltså den slutgiltiga budgeten för CCC skilja sig en hel del från den preliminära, men det är för tidigt att spå i hur mycket och på vilka sätt, om det ens blir av i år.

*CCC's budget this year anticipates 1 300 builders instead of 900, so the income and costs related to the cortège and its participants have increased significantly. An event aimed at major sponsors has been moved into the representation budget. The telecom and mail budget has been reduced following the replacement of some of their servers last year. Remuneration costs have been adjusted to the estimated price base amount for 2024, but will be adjusted again when the actual price base amount is set in August. Otherwise, costs are adjusted according to outcomes or increased food, material and clothing prices.*

*It is worth noting that the construction site at Gibraltarvallen may disappear in the near future as a housing project for student housing is planned and will be taking up the parking lot. If this happens, the budget will have to be reviewed again to see if changes need to be made to accommodate a new site. Thus, depending on the outcome, the final budget for the CCC may differ considerably from the preliminary one, but it is too early to predict how much and in what ways, and even if this is an issue for this or next year.*



### 33. Ljud- och bildgruppen (LoB)

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Intäkterna har bedömts vara stabila och stannar därför på samma nivå som tidigare i den preliminära budgeten. Kostnaderna har omfördelats internt, framför allt har mycket inventarier som tidigare legat utspritt på till exempel PR och Reparation av lokaler lagts på Förbrukningsinventarier där det hör hemma. Kostnader för representation har ökat något för att ta höjd för ökade matkostnader.

*Revenues have been assessed as stable and therefore remain at the same level as in the preliminary budget. Costs have been reallocated internally, in particular a lot of equipment that was previously scattered in, for example, PR and Repair of premises has been placed in Consumable equipment where it belongs. Representation costs have increased slightly to allow for increased food costs.*

### 34. Svea Skivgarde (Svea)

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Inga större justeringar.

*No major adjustments.*

### 35. Programkommittén (PU)

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

På arrangemangssidan har både intäkter och utgifter sänkts något efter utfall, och även flyttats lite mellan konton jämfört med förra året. Budgeten för arbetskläder är något högre eftersom kommittén ska köpa in ett större lager medaljer och pins, som är tänkt att räcka i ett par år och därför tas ur budgeten igen till 2024/2025.

*Regarding events, both income and expenditure have been reduced slightly to better match this years outcome, and also moved slightly between accounts compared to last year. The budget for workwear is slightly higher because the committee is buying a larger stock of medals and pins, which is intended to last for a couple of years and is therefore taken out of the budget again for 2024/2025.*

### 36. Festkommittén (FestU)

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Intäkter och utgifter för evenemang är något höjda efter att FestU fått tillåtelse att öka storleken och deltagarantalet på Valborgskalaset. I övrigt inga större förändringar utan främst justeringar efter utfall, men det är värt att notera att FestU planerar att utvärdera och göra lite förändringar i Vårkalaset, och beroende på vad resultatet blir där kan budgeten för evenemang komma att ändras till slutbudgeten.

*Revenues and expenses for events are slightly increased after FestU was allowed to increase the size and number of participants at Valborgskalaset. Otherwise, no major changes, but mainly adjustments based on outcomes. It is worth noting that FestU plans to evaluate and make some changes to Vårkalaset, and depending on the results there, the budget for events may be changed to the final budget.*



### 37. Chalmers Studentkårs Film- och FotoCommitté (CFFC)

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Intäkterna har ökat något, och intäkter för förutbestämda uppdrag från kåren och högskolan har skilts ut från övriga uppdrag. I övrigt inga förändringar.

*Revenues have increased slightly, and revenues for predetermined assignments from the union and the university have been separated from other assignments. No other changes.*

### 38. Tekniskt Basårs Kommitté (TBK)

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Utgifter och inkomster har justerats efter utfall och behov under 2022/2023. I övrigt har inga större ändringar gjorts.

*Expenditure and revenue have been adjusted according to outcomes and needs in 2022/2023. Otherwise, no major changes have been made.*

### 98. Investeringar Kommittéer

*Skillnader mellan budgeten 2022/2023 och den preliminära budgeten 2023/2024*

Den här resultatenheten är till för kommittéers investeringar för att inte belasta driftbudgeten. Totalt har kommittéerna planerat 19 investeringar i olika storleksgrad. Det finns några som är lite större och förtjänar att nämnas specifikt: GasqueK har budgeterat 110 000 kr till en uppdatering av sin hemsida, ett projekt som även var med i förra årets budget men inte gjordes då. LoB har budgeterat för ett nytt inköp av slutsteg till Gasquen samt för monitorer (högtalare) för konserter, för 70 000 respektive 75 000 kr. Andra investeringar i en större skala är inköp av nya möbler till Gasquen (25 000 kr), en lättmonterad högtalare till trubadurspelningar (30 000 kr), och inköp av ett nytt objektiv till CFFC (29 000 kr). Godkänns budgeten så beviljar fullmäktige dessa inköp.

*This result unit is for the committees' investments in order not to burden their operating budget. In total, the committees have planned 19 investments of various sizes for next year. There are some that are slightly larger and deserve to be mentioned specifically: GasqueK has budgeted SEK 110 000 for an update of its website, a project that was also included in this year's budget but has not been done. LoB has budgeted for a new purchase of an amplifier for Gasquen and for monitors (speakers) for concerts, for SEK 70 000 and 75 000 respectively. Other major investments include the purchase of new furniture for Gasquen (SEK 25,000), an easy-to-assemble speaker for troubadour performances (SEK 30,000), and the purchase of a new camera lens for CFFC (SEK 29,000). If the budget is approved, the Council will approve these purchases.*

## Arvoden och avgifter

På fullmäktigemöte 6 antogs en preliminär arvoderingsplan, medlemsavgifter för hösten 2023 och preliminär avsättning till Byggnadsfonden. Samtliga av dessa ligger enligt förslag, men förmodligen kommer arvoden att behöva höjas eftersom prisbasbeloppet för 2024 antagligen kommer ha ökat markant, då inflationen varit högre än de 2% som utgicks från i den preliminära arvoderingsplanen.



*At Council meeting 6, a preliminary remuneration plan, membership fees for the fall of 2023 and a preliminary allocation to Byggnadsfonden were adopted. All of these are entered into the budget as proposed, but the fees will probably need to be increased as the price base amount for 2024 will probably have increased significantly, as inflation has been higher than the 2% assumed in the preliminary fee plan.*

## Bilagor

1. Komplet budget för 2023/2024 med respektive kostnadsställe på kontonivå.  
*Complete budget for 2023/2024 with respective result unit at an account level.*

## Yrkande

Med ovanstående som bakgrund yrkar kårstyrelsen

**att** fastställa den preliminära budgeten för verksamhetsåret 2023/2024 enligt bilaga 1.

**that** *the preliminary budget for the operational year 2023/2024 is approved according to appendix 1.*

Kårstyrelsen genom,  
*The Student union board through,*

**Samuel Nyberg**  
*Vice president 2022/2023*  
[vo@chalmersstudentkar.se](mailto:vo@chalmersstudentkar.se)



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
Chalmers Studentkår	3082 Kåavgifter 0% moms	5 000 000	2 400 000	100 000	2 400 000	100 000
	3084 Stödmedlemskap 0% moms	6 000	3 000	1 000	1 000	1 000
	3085 Övriga medlemsavgifter 0% moms	20 000	4 000	6 000	6 000	4 000
	3604 Utdelning Frimurare Barnhus fond 0%	201 300	201 300			
	3605 Arrangemang 0%	3 450 150	917 910	748 120	564 500	1 219 620
	3606 Deltagaravgifter 0%	2 272 850	52 850	24 000	52 800	2 143 200
	3607 Merförsäljning 0%	343 810	4 140	9 990	240	329 440
	3608 Mat och dryck 0%	62 600	17 900	13 950	25 600	5 150
	3610 Uthyrd utrustning 0%	422 500	103 000	103 000	113 500	103 000
	3611 Kårhusbidrag 0%	75 475	21 075	25 625	14 500	14 275
	3617 Uthyrd utrustning, internt 0%	90 500	27 000	25 000	19 500	19 000
	3619 Annonser 0%	614 500	2 000	1 000	460 500	151 000
	3623 Utförda uppgifter 0%	715 000	103 000	254 000	187 500	170 500
	3625 Lokaler för uthyrning övrigt 0%	417 600	103 800	122 800	90 600	100 400
	3627 Lokaler för uthyrning Scaniaalen 0%	180 000	45 000	45 000	45 000	45 000
	3628 Lokaler för uthyrning Idrottshall 0%	40 000		20 000		20 000
	3629 Kårbil 0%	180 000	45 000	45 000	45 000	45 000
	3638 Material och varor 0%	77 500	22 000	17 500	17 000	21 000
	3901 Erhållna bidrag 0%	686 500	131 000	124 000	59 000	372 500
	3902 Medel från Chalmers, ramavtal 0%	1 594 895	1 594 895			
	3904 Medel från Chalmers, övrigt 0%	205 000	62 500		62 500	80 000
	3905 Administrationsbidrag 0%	3 424 720	770 000	952 148	770 000	932 572
	3909 Erhållna bidrag Kåren centralt 0%	1 124 600	909 600		215 000	
	3911 Sponsring 0%	262 880	187 880			75 000
	3991 Övriga ersättningar och intäkter 0%	191 500	19 700	40 000	108 000	23 800
	Summa Intäkter	21 659 880	7 748 550	2 678 133	5 257 740	5 975 457
	4010 Inköp av varor och material	-36 750	-28 000	83 250	-48 500	-43 500
4013 Kostnader arrangemang	-3 541 624	-890 706	-800 129	-498 350	-1 352 439	
4014 Kostnader deltagare	-448 838			-264 438	-184 400	
4015 Kostnader merförsäljning	-366 800	-28 300	-9 900	-45 300	-283 300	



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
Chalmers Studentkår	4016 Kostnader mat & dryck	-204 280	-57 576	-62 552	-15 100	-69 052
	4018 Kostnader uthyrning utrustning	-115 500	-40 000	-25 000	-25 500	-25 000
	4019 Sponsorskostnader	-88 000	-88 000			
	4021 Kostnader utförda uppgifter	-29 500	-25 750	-1 250	-1 250	-1 250
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-4 831 292</b>	<b>-1 158 332</b>	<b>-815 581</b>	<b>-898 438</b>	<b>-1 958 941</b>
	5010 Lokalhyra	-855 000	-213 750	-213 750	-213 750	-213 750
	5060 Städning och renhållning	-48 824	-4 906	-7 106	-5 906	-30 906
	5070 Reparation och underhåll av lokaler	-78 400	-20 200	-21 400	-19 000	-17 800
	5090 Övriga lokalkostnader	-163 300	-4 575	-77 075	-4 575	-77 075
	5410 Förbrukningsinventarier	-675 848	-248 773	-171 075	-173 275	-82 725
	5411 Nyinköp verktyg, redskap					
	5460 Förbrukningsmaterial	-380 994	-197 294	-65 876	-53 730	-64 094
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-489 025	-120 100	-70 600	-171 925	-126 400
	5500 Reparation och underhåll av inventarier	-130 000	-28 750	-35 250	-28 250	-37 750
	5610 Personbilskostnader	-213 740	-59 105	-54 005	-50 915	-49 715
	5611 Drivmedel personbilar	-85 900	-12 400	-18 000	-24 100	-31 400
	5612 Försäkring och skatt för personbilar	-46 382	-9 258	-17 751	-9 258	-10 115
	5613 Reparation och underhåll av personbilar	-48 000	-12 000	-12 000	-12 000	-12 000
	5700 Frakter och övriga transportkostnader	-10 000			-3 000	-7 000
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-403 832	-55 504	-165 252	-48 792	-134 284
	5900 Reklam och PR	-716 545	-133 895	-41 450	-56 850	-484 350
	6071 Representation, avdragsgill	-256 830	-37 305	-62 675	-108 285	-48 565
	6073 Blommor och gåvor	-47 015	-6 010	-15 485	-16 385	-9 135
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-1 073 292	-294 335	-187 120	-365 760	-226 077
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-48 950	-12 835	-9 465	-18 165	-8 485
	6200 Tele och Post (gruppkonto)	-107 215	-57 450	-15 150	-14 300	-20 315
	6310 Företagsförsäkringar	-97 240	-23 710	-23 710	-26 110	-23 710
	6421 Revision	-100 000	-25 000	-25 000	-25 000	-25 000
	6540 IT-tjänster	-320 400	-81 725	-78 725	-81 225	-78 725
	6570 Bankkostnader	-12 000	-3 000	-3 000	-3 000	-3 000



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
Chalmers Studentkår	6572 Avgifter kontokort och swish	-100 000	-35 000	-15 000	-35 000	-15 000
	6590 Övriga externa tjänster	-260 900	-56 250	-81 250	-67 150	-56 250
	6611 Teknologprojekt	-300 000	-30 000	-90 000	-90 000	-90 000
	6612 Planerade projekt	-90 000	-7 600	-11 900	-61 600	-8 900
	6910 Licensavgifter och royalties	-460 133	-126 944	-102 095	-108 500	-122 595
	6950 Tillsynsavgifter myndigheter	-23 841	-6 500	-4 500	-8 310	-4 531
	6970 Tidningar, tidskrifter och facklitt	-7 266	-6 900			-366
	6981 Föreningsavgifter, avdragsgilla	-232 900	-5 100	-73 850	-80 100	-73 850
	6993 Lämnade bidrag	-1 144 600	-929 600		-215 000	
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-9 028 372</b>	<b>-2 865 774</b>	<b>-1 769 515</b>	<b>-2 199 216</b>	<b>-2 193 868</b>
	7210 Löner till tjänstemän	-3 593 832	-917 556	-887 556	-887 556	-901 164
	7215 Arvoden till förtroendevalda	-3 355 808	-806 625	-527 325	-1 016 820	-1 005 038
	7510 Arbetsgivaravgifter 31,42%	-2 220 411	-541 739	-444 561	-630 095	-604 016
	7533 Särskild löneskatt för pensionskostnader	-144 000	-36 000	-36 000	-36 000	-36 000
	7570 Premier för arbetsmarknadsförsäkringar	-3 500			-3 500	
	7580 Gruppförsäkringspremier	-531 000	-132 000	-132 000	-132 000	-135 000
	7610 Utbildning	-909 475	-197 575	-266 470	-244 705	-200 725
	7621 Sjuk- och hälsovård, avdragsgill	-22 200	-600	-600	-20 400	-600
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-237 210	-71 570	-54 360	-49 500	-61 780
	7690 Övriga personalkostnader	-166 561	-9 750	-21 000	-110 317	-25 494
	7691 Personalrekrytering	-113 550	-1 700	-57 000	-34 700	-20 150
	7693 Friskvård och motionsverksamhet	-72 000	-4 500		-59 500	-8 000
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-11 369 547</b>	<b>-2 719 615</b>	<b>-2 426 872</b>	<b>-3 225 093</b>	<b>-2 997 967</b>
	7830 Avskrivningar på maskiner, inventarier och mark	-95 220	-23 805	-23 805	-23 805	-23 805
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>-3 664 551</b>	<b>981 024</b>	<b>-2 357 640</b>	<b>-1 088 812</b>	<b>-1 199 124</b>
	<b>Summa avskrivningar</b>	<b>-95 220</b>	<b>-23 805</b>	<b>-23 805</b>	<b>-23 805</b>	<b>-23 805</b>
	8012 Utdelning på andelar dotterföretag	3 700 000		3 700 000		
	<b>Summa finansiella intäkter och kostnader</b>	<b>3 700 000</b>		<b>3 700 000</b>		
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>35 449</b>	<b>981 024</b>	<b>1 342 361</b>	<b>-1 088 812</b>	<b>-1 199 124</b>
	8565 Uttag ur Investeringsfonden LoB	175 000	70 000	30 000	75 000	



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023	
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget	
<b>Chalmers Studentkår</b>	8567 Uttag ur Gasquefonden	140 000	57 500	27 500	27 500	27 500	
	8568 Uttag ur Spexfonden	37 500	5 000	22 500	5 000	5 000	
	8573 Uttag ur CFFCs Exponeringsfond	44 000		44 000			
	8575 Uttag ur SVEA Fonden	25 000		10 000		15 000	
	8577 Uttag ur Kommittébössan	12 800	12 800				
	8661 Avsättning till Byggnadsfonden	-875 000				-875 000	
	8663 Avsättning till CCC-fonden	-74 455	-18 614	-18 614	-18 614	-18 614	
	8664 Avsättning till Follinfonden	-48 600				-48 600	
	8665 Avsättning till Investeringsfonden LoB	-187 740				-187 740	
	8667 Avsättning till Gasquefonden	-129 025				-129 025	
	8668 Avsättning till Spexfonden	-59 177	-14 794	-14 794	-14 794	-14 794	
	8669 Avsättning till PU- och LoBs Filmfond	-14 820				-14 820	
	8670 Avsättning till Fonden Kollekten	-91 952	-13	-13	-13	-91 913	
	8673 Avsättning till CFFCs Exponeringsfond	-42 370	-10 593	-10 593	-10 593	-10 593	
	8674 Avsättning till Pyrotfonden	-49 000	-12 250	-12 250	-12 250	-12 250	
	8676 Avsättning till SVEA Fonden	-71 900	-17 975	-17 975	-17 975	-17 975	
	8677 Avsättning till PU fonden	-25 690				-25 690	
	8678 Avsättning till Kommittébössan	-241	-55	-55	-55	-75	
		<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-1 235 670</b>	<b>71 006</b>	<b>59 706</b>	<b>33 206</b>	<b>-1 399 589</b>
		<b>Redovisat resultat</b>	<b>-1 200 221</b>	<b>1 052 030</b>	<b>1 402 067</b>	<b>-1 055 605</b>	<b>-2 598 712</b>
<b>1 Kårhuset</b>	3610 Uthyrd utrustning 0%	10 500			10 500		
	3611 Kårhusbidrag 0%	55 000	15 000	20 000	10 000	10 000	
	3627 Lokaler för uthyrning Scantiasalen 0%	180 000	45 000	45 000	45 000	45 000	
	3628 Lokaler för uthyrning Idrottshall 0%	40 000		20 000		20 000	
	Summa Intäkter	285 500	60 000	85 000	65 500	75 000	
	5010 Lokalhyra	-855 000	-213 750	-213 750	-213 750	-213 750	
	5060 Städning och renhållning	-11 624	-2 906	-2 906	-2 906	-2 906	
	5090 Övriga lokalkostnader	-18 300	-4 575	-4 575	-4 575	-4 575	
	5410 Förbrukningsinventarier	-40 198	-28 948	-3 750	-3 750	-3 750	



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
1 Kårhuset	5500 Reparation och underhåll av inventarier	-20 000	-5 000	-5 000	-5 000	-5 000
	6910 Licensavgifter och royalties	-14 796	-3 699	-3 699	-3 699	-3 699
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-959 918</b>	<b>-258 878</b>	<b>-233 680</b>	<b>-233 680</b>	<b>-233 680</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>-674 418</b>	<b>-198 878</b>	<b>-148 680</b>	<b>-168 180</b>	<b>-158 680</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>-674 418</b>	<b>-198 878</b>	<b>-148 680</b>	<b>-168 180</b>	<b>-158 680</b>
	8661 Avsättning till Byggnadsfonden	-875 000				-875 000
	8669 Avsättning till PU- och LoBs Filmfond	-10 500				-10 500
	<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-885 500</b>				<b>-885 500</b>
	<b>Redovisat resultat</b>	<b>-1 559 918</b>	<b>-198 878</b>	<b>-148 680</b>	<b>-168 180</b>	<b>-1 044 180</b>
10 Husansvarig	3629 Kårbil 0%	180 000	45 000	45 000	45 000	45 000
	Summa Intäkter	180 000	45 000	45 000	45 000	45 000
	5090 Övriga lokalkostnader					
	5410 Förbrukningsinventarier	-5 000	-5 000			
	5460 Förbrukningsmaterial	-1 000	-250	-250	-250	-250
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-3 500	-3 500			
	5610 Personbilskostnader	-14 940	-2 880	-2 880	-4 590	-4 590
	5611 Drivmedel personbilar	-42 000	-10 500	-10 500	-10 500	-10 500
	5612 Försäkring och skatt för personbilar	-46 382	-9 258	-17 751	-9 258	-10 115
	5613 Reparation och underhåll av personbilar	-48 000	-12 000	-12 000	-12 000	-12 000
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-280	-70	-70	-70	-70
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-30 000	-15 000		-15 000	
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-191 102</b>	<b>-58 458</b>	<b>-43 451</b>	<b>-51 668</b>	<b>-37 525</b>
	7215 Arvoden till förtroendevalda	-262 303	-86 625	-51 975	-53 016	-70 687
	7510 Arbetsgivaravgifter 31,42%	-82 420	-27 218	-16 332	-16 659	-22 211
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-344 723</b>	<b>-113 843</b>	<b>-68 307</b>	<b>-69 675</b>	<b>-92 898</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>-355 825</b>	<b>-127 301</b>	<b>-66 758</b>	<b>-76 343</b>	<b>-85 423</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>-355 825</b>	<b>-127 301</b>	<b>-66 758</b>	<b>-76 343</b>	<b>-85 423</b>
	<b>Redovisat resultat</b>	<b>-355 825</b>	<b>-127 301</b>	<b>-66 758</b>	<b>-76 343</b>	<b>-85 423</b>



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
<b>11 Utbildningsenheten</b>	3606 Deltagaravgifter 0%	10 800			10 800	
	3902 Medel från Chalmers, ramavtal 0%	460 100	460 100			
	Summa Intäkter	470 900	460 100		10 800	
	4014 Kostnader deltagare	-12 000			-12 000	
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-12 000</b>			<b>-12 000</b>	
	5410 Förbrukningsinventarier	-2 000		-1 000		-1 000
	5460 Förbrukningsmaterial	-2 400	-100	-1 100	-300	-900
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-27 640	-7 060	-7 060	-7 060	-6 460
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-53 550	-20 375	-12 825	-10 050	-10 300
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-85 590</b>	<b>-27 535</b>	<b>-21 985</b>	<b>-17 410</b>	<b>-18 660</b>
	7215 Arvoden till förtroendevalda	-524 601	-173 250	-103 950	-106 029	-141 372
	7510 Arbetsgivaravgifter 31,42%	-164 831	-54 435	-32 661	-33 315	-44 420
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-689 432</b>	<b>-227 685</b>	<b>-136 611</b>	<b>-139 344</b>	<b>-185 792</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>-316 122</b>	<b>204 880</b>	<b>-158 596</b>	<b>-157 954</b>	<b>-204 452</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>-316 122</b>	<b>204 880</b>	<b>-158 596</b>	<b>-157 954</b>	<b>-204 452</b>
<b>Redovisat resultat</b>	<b>-316 122</b>	<b>204 880</b>	<b>-158 596</b>	<b>-157 954</b>	<b>-204 452</b>	
<b>12 Sociala enheten</b>	3604 Utdelning Frimurare Barnhus fond 0%	161 000	161 000			
	3606 Deltagaravgifter 0%	102 000	18 000	18 000	36 000	30 000
	3901 Erhållna bidrag 0%	37 500				37 500
	3902 Medel från Chalmers, ramavtal 0%	230 000	230 000			
	3905 Administrationsbidrag 0%	120 000	30 000	30 000	30 000	30 000
	Summa Intäkter	650 500	439 000	48 000	66 000	97 500
	4014 Kostnader deltagare	-13 200				-13 200
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-13 200</b>				<b>-13 200</b>
	5410 Förbrukningsinventarier	-14 500	-14 500			
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-3 500	-3 500			
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-22 200		-13 600	-6 800	-1 800
	5900 Reklam och PR	-2 400	-2 400			
	6071 Representation, avdragsgill	-32 000	-8 000	-8 000	-16 000	



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
12 Sociala enheten	6073 Blommor och gåvor	-6 000			-6 000	
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-202 185	-100 545	-21 625	-60 040	-19 975
	6590 Övriga externa tjänster	-50 000	-10 000	-10 000	-20 000	-10 000
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-332 785</b>	<b>-138 945</b>	<b>-53 225</b>	<b>-108 840</b>	<b>-31 775</b>
	7215 Arvoden till förtroendevalda	-542 601	-177 750	-108 450	-110 529	-145 872
	7510 Arbetsgivaravgifter 31,42%	-170 486	-55 849	-34 075	-34 729	-45 833
	7610 Utbildning	-12 225	-2 750	-9 475		
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-725 312</b>	<b>-236 349</b>	<b>-152 000</b>	<b>-145 258</b>	<b>-191 705</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>-420 797</b>	<b>63 706</b>	<b>-157 225</b>	<b>-188 098</b>	<b>-139 180</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>-420 797</b>	<b>63 706</b>	<b>-157 225</b>	<b>-188 098</b>	<b>-139 180</b>
<b>Redovisat resultat</b>	<b>-420 797</b>	<b>63 706</b>	<b>-157 225</b>	<b>-188 098</b>	<b>-139 180</b>	
13 Arbetsmarknadsenhet	3084 Stödmedlemskap 0% moms	6 000	3 000	1 000	1 000	1 000
	3606 Deltagaravgifter 0%	9 000				9 000
	3902 Medel från Chalmers, ramavtal 0%	115 000	115 000			
	Summa Intäkter	130 000	118 000	1 000	1 000	10 000
	4014 Kostnader deltagare	-9 000				-9 000
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-9 000</b>				<b>-9 000</b>
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-14 500	-3 400	-6 800	-3 400	-900
	5900 Reklam och PR	-3 000				-3 000
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-34 425	-5 200	-7 700	-10 825	-10 700
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-51 925</b>	<b>-8 600</b>	<b>-14 500</b>	<b>-14 225</b>	<b>-14 600</b>
	7215 Arvoden till förtroendevalda	-262 303	-86 625	-51 975	-53 016	-70 687
	7510 Arbetsgivaravgifter 31,42%	-82 420	-27 218	-16 332	-16 659	-22 211
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-344 723</b>	<b>-113 843</b>	<b>-68 307</b>	<b>-69 675</b>	<b>-92 898</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>-275 648</b>	<b>-4 443</b>	<b>-81 807</b>	<b>-82 900</b>	<b>-106 498</b>
<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>-275 648</b>	<b>-4 443</b>	<b>-81 807</b>	<b>-82 900</b>	<b>-106 498</b>	
<b>Redovisat resultat</b>	<b>-275 648</b>	<b>-4 443</b>	<b>-81 807</b>	<b>-82 900</b>	<b>-106 498</b>	
14 CHARM	3605 Arrangemang 0%	120 000			120 000	



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
14 CHARM	3905 Administrationsbidrag 0%	344 720		182 148		162 572
	Summa Intäkter	464 720		182 148	120 000	162 572
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-76 240	-2 640	-2 400	-71 200	
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-76 240</b>	<b>-2 640</b>	<b>-2 400</b>	<b>-71 200</b>	
	7215 Arvoden till förtroendevalda	-262 304	-86 625	-51 975	-53 016	-70 688
	7510 Arbetsgivaravgifter 31,42%	-82 420	-27 218	-16 332	-16 659	-22 211
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-344 724</b>	<b>-113 843</b>	<b>-68 307</b>	<b>-69 675</b>	<b>-92 899</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>43 756</b>	<b>-116 483</b>	<b>111 441</b>	<b>-20 875</b>	<b>69 673</b>
	8012 Utdelning på andelar dotterföretag	3 700 000		3 700 000		
	<b>Summa finansiella intäkter och kostnader</b>	<b>3 700 000</b>		<b>3 700 000</b>		
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>3 743 756</b>	<b>-116 483</b>	<b>3 811 441</b>	<b>-20 875</b>	<b>69 673</b>
<b>Redovisat resultat</b>	<b>3 743 756</b>	<b>-116 483</b>	<b>3 811 441</b>	<b>-20 875</b>	<b>69 673</b>	
16 Mottagningskommitté	3606 Deltagaravgifter 0%	34 850	34 850			
	3909 Erhållna bidrag Kären centralt 0%	150 000	150 000			
	3911 Sponsring 0%	187 880	187 880			
	3991 Övriga ersättningar och intäkter 0%	9 300	9 300			
	Summa Intäkter	382 030	382 030			
	4013 Kostnader arrangemang	-80 300	-80 300			
	4019 Sponsorsomkostnader	-88 000	-88 000			
	4021 Kostnader utförda uppgifter	-24 500	-24 500			
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-192 800</b>	<b>-192 800</b>			
	5070 Reparation och underhåll av lokaler	-2 000	-500	-500	-500	-500
	5410 Förbrukningsinventarier	-1 000	-750			-250
	5460 Förbrukningsmaterial	-740	-510			-230
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-26 175				-26 175
	5610 Personbilskostnader	-10 600	-6 000	-4 000	-300	-300
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-3 100				-3 100
	5900 Reklam och PR	-9 100	-4 800	-450	-2 250	-1 600
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-42 032	-16 875	-925	-11 725	-12 507





# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
16 Mottagningskommitté	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-2 250	-1 200	-500	-450	-100
	6200 Tele och Post (gruppkonto)	-51 315	-44 300			-7 015
	6910 Licensavgifter och royalties	-2 330			-2 330	
	6950 Tillsynsavgifter myndigheter	-2 771			-1 740	-1 031
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-153 413</b>	<b>-74 935</b>	<b>-6 375</b>	<b>-45 950</b>	<b>-26 153</b>
	7610 Utbildning	-14 250	-8 250		-5 000	-1 000
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-13 410	-5 040	-4 500		-3 870
	7691 Personalrekrytering	-8 000		-8 000		
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-35 660</b>	<b>-13 290</b>	<b>-12 500</b>	<b>-5 000</b>	<b>-4 870</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>157</b>	<b>101 005</b>	<b>-18 875</b>	<b>-50 950</b>	<b>-31 023</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>157</b>	<b>101 005</b>	<b>-18 875</b>	<b>-50 950</b>	<b>-31 023</b>
	8678 Avsättning till Kommittébössan	-157	-39	-39	-39	-39
	<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-157</b>	<b>-39</b>	<b>-39</b>	<b>-39</b>	<b>-39</b>
	<b>Redovisat resultat</b>		<b>100 966</b>	<b>-18 914</b>	<b>-50 989</b>	<b>-31 062</b>
17 Marskalkämbetet	3605 Arrangemang 0%	184 500		50 000	6 500	128 000
	3902 Medel från Chalmers, ramavtal 0%	104 300	104 300			
	3909 Erhållna bidrag Kåren centralt 0%	107 200	107 200			
	Summa Intäkter	396 000	211 500	50 000	6 500	128 000
	4013 Kostnader arrangemang	-344 500	-500	-101 000	-12 000	-231 000
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-344 500</b>	<b>-500</b>	<b>-101 000</b>	<b>-12 000</b>	<b>-231 000</b>
	5410 Förbrukningsinventarier	-1 200	-300	-300	-300	-300
	5460 Förbrukningsmaterial	-1 200	-300	-300	-300	-300
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-18 200	-17 900			-300
	5610 Personbilskostnader	-2 600		-1 000	-400	-1 200
	5900 Reklam och PR	-2 900	-1 600	-550	-200	-550
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-1 400		-700		-700
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-27 500</b>	<b>-20 100</b>	<b>-2 850</b>	<b>-1 200</b>	<b>-3 350</b>
	7610 Utbildning	-4 500	-1 500	-600	-1 800	-600
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-16 000	-1 200	-4 300	-1 500	-9 000



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
17 Marskalkämbetet	7691 Personalrekrytering	-3 500				-3 500
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-24 000</b>	<b>-2 700</b>	<b>-4 900</b>	<b>-3 300</b>	<b>-13 100</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>		<b>188 200</b>	<b>-58 750</b>	<b>-10 000</b>	<b>-119 450</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>		<b>188 200</b>	<b>-58 750</b>	<b>-10 000</b>	<b>-119 450</b>
	<b>Redovisat resultat</b>		<b>188 200</b>	<b>-58 750</b>	<b>-10 000</b>	<b>-119 450</b>
18 CIRC	3605 Arrangemang 0%	131 000	96 000		35 000	
	3902 Medel från Chalmers, ramavtal 0%	153 400	153 400			
	3909 Erhållna bidrag Kåren centralt 0%	138 300	138 300			
	Summa Intäkter	422 700	387 700		35 000	
	4013 Kostnader arrangemang	-222 350	-145 200		-77 150	
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-222 350</b>	<b>-145 200</b>		<b>-77 150</b>	
	5460 Förbrukningsmaterial	-7 000	-2 000	-1 500	-1 500	-2 000
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-40 000	-25 000	-12 000	-3 000	
	5610 Personbilskostnader	-7 000	-3 000	-1 500	-1 500	-1 000
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-2 100	-1 600	-100	-300	-100
	5900 Reklam och PR	-70 000	-60 000		-10 000	
	6071 Representation, avdragsgill	-18 250	-14 000		-4 250	
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-11 500	-4 500	-2 500	-2 500	-2 000
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-5 000	-2 000	-750	-1 500	-750
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-160 850</b>	<b>-112 100</b>	<b>-18 350</b>	<b>-24 550</b>	<b>-5 850</b>
	7215 Arvoden till förtroendevalda	-16 275		-16 275		
	7510 Arbetsgivaravgifter 31,42%	-5 114		-5 114		
	7610 Utbildning	-15 500	-2 000	-8 000	-2 000	-3 500
	7691 Personalrekrytering	-2 550		-1 800	-750	
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-39 439</b>	<b>-2 000</b>	<b>-31 189</b>	<b>-2 750</b>	<b>-3 500</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>61</b>	<b>128 400</b>	<b>-49 539</b>	<b>-69 450</b>	<b>-9 350</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>61</b>	<b>128 400</b>	<b>-49 539</b>	<b>-69 450</b>	<b>-9 350</b>
	8678 Avsättning till Kommittébössan	-61	-15	-15	-15	-15
	<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-61</b>	<b>-15</b>	<b>-15</b>	<b>-15</b>	<b>-15</b>

# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
18 CIRC	<b>Redovisat resultat</b>		128 385	-49 554	-69 465	-9 365
19 GUD	3909 Erhållna bidrag Kären centralt 0%	109 700	109 700			
	Summa Intäkter	109 700	109 700			
	5410 Förbrukningsinventarier	-10 000	-2 500	-2 500	-2 500	-2 500
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-2 400	-2 400			
	5500 Reparation och underhåll av inventarier	-15 000	-3 750	-3 750	-3 750	-3 750
	5610 Personbilskostnader	-400	-100	-100	-100	-100
	5900 Reklam och PR	-1 100	-600		-500	
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-14 520	-2 970	-3 960	-3 960	-3 630
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-200	-50	-50	-50	-50
	6540 IT-tjänster	-8 000	-2 000	-2 000	-2 000	-2 000
	6910 Licensavgifter och royalties	-54 062	-13 515	-13 516	-13 516	-13 516
	6970 Tidningar, tidskrifter och facklitt	-366				-366
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-106 048</b>	<b>-27 885</b>	<b>-25 876</b>	<b>-26 376</b>	<b>-25 912</b>
	7610 Utbildning	-1 600	-800			-800
	7691 Personalrekrytering	-2 000			-1 000	-1 000
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-3 600</b>	<b>-800</b>		<b>-1 000</b>	<b>-1 800</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>52</b>	<b>81 015</b>	<b>-25 876</b>	<b>-27 376</b>	<b>-27 712</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>52</b>	<b>81 015</b>	<b>-25 876</b>	<b>-27 376</b>	<b>-27 712</b>
	8670 Avsättning till Fonden Kollekten	-52	-13	-13	-13	-13
	<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-52</b>	<b>-13</b>	<b>-13</b>	<b>-13</b>	<b>-13</b>
	<b>Redovisat resultat</b>		<b>81 002</b>	<b>-25 889</b>	<b>-27 389</b>	<b>-27 725</b>
2 GasqueK	3610 Uthyrd utrustning 0%	90 500	27 000	25 000	19 500	19 000
	3611 Kårhusbidrag 0%	20 475	6 075	5 625	4 500	4 275
	3625 Lokaler för uthyrning övrigt 0%	241 600	64 800	67 800	53 600	55 400
	3901 Erhållna bidrag 0%	58 000	16 000	13 000	29 000	
	3991 Övriga ersättningar och intäkter 0%	18 200	5 400	5 000	4 000	3 800
	Summa Intäkter	428 775	119 275	116 425	110 600	82 475



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
2 GasqueK	4013 Kostnader arrangemang	-32 000	-8 000	-8 000	-16 000	
	4018 Kostnader uthyrning utrustning	-90 500	-27 000	-25 000	-19 500	-19 000
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-122 500</b>	<b>-35 000</b>	<b>-33 000</b>	<b>-35 500</b>	<b>-19 000</b>
	5060 Städning och renhållning	-7 000				-7 000
	5070 Reparation och underhåll av lokaler	-12 000	-3 000	-3 000	-3 000	-3 000
	5410 Förbrukningsinventarier	-22 750	-6 750	-6 250	-5 000	-4 750
	5460 Förbrukningsmaterial	-54 600	-16 200	-15 000	-12 000	-11 400
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-10 800			-5 400	-5 400
	5610 Personbilskostnader	-3 600	-900	-900	-900	-900
	5900 Reklam och PR	-7 200	-7 000	-200		
	6071 Representation, avdragsgill	-2 500				-2 500
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-27 300	-11 600	-800	-10 800	-4 100
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-2 000	-500	-500	-500	-500
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-149 750</b>	<b>-45 950</b>	<b>-26 650</b>	<b>-37 600</b>	<b>-39 550</b>
	7610 Utbildning	-11 400	-6 100		-5 300	
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-10 100		-3 100	-3 800	-3 200
	7691 Personalrekrytering	-6 000		-3 000		-3 000
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-27 500</b>	<b>-6 100</b>	<b>-6 100</b>	<b>-9 100</b>	<b>-6 200</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>129 025</b>	<b>32 225</b>	<b>50 675</b>	<b>28 400</b>	<b>17 725</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>129 025</b>	<b>32 225</b>	<b>50 675</b>	<b>28 400</b>	<b>17 725</b>
8667 Avsättning till Gasquefonden	-129 025				-129 025	
<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-129 025</b>				<b>-129 025</b>	
<b>Redovisat resultat</b>		<b>32 225</b>	<b>50 675</b>	<b>28 400</b>	<b>-111 300</b>	
20 Tofsen	3909 Erhållna bidrag Kären centralt 0%	39 300	39 300			
	Summa Intäkter	39 300	39 300			
	5070 Reparation och underhåll av lokaler	-2 400	-1 200	-400		-800
	5410 Förbrukningsinventarier	-4 000	-1 000	-1 000	-1 000	-1 000
	5460 Förbrukningsmaterial	-500	-125	-125	-125	-125
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-8 500	-8 500			



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
20 Tofsen	5610 Personbilskostnader	-2 000	-500	-500	-500	-500
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-1 500		-500	-500	-500
	5900 Reklam och PR	-2 100	-600	-600	-400	-500
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-6 300	-1 400	-2 100	-2 100	-700
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-500	-125	-125	-125	-125
	6910 Licensavgifter och royalties	-2 500		-2 500		
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-30 300</b>	<b>-13 450</b>	<b>-7 850</b>	<b>-4 750</b>	<b>-4 250</b>
	7610 Utbildning	-3 000	-1 500		-1 500	
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-4 000	-1 000	-1 500	-1 500	
	7691 Personalrekrytering	-2 000		-1 000	-1 000	
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-9 000</b>	<b>-2 500</b>	<b>-2 500</b>	<b>-4 000</b>	
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>		<b>23 350</b>	<b>-10 350</b>	<b>-8 750</b>	<b>-4 250</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>		<b>23 350</b>	<b>-10 350</b>	<b>-8 750</b>	<b>-4 250</b>
<b>Redovisat resultat</b>		<b>23 350</b>	<b>-10 350</b>	<b>-8 750</b>	<b>-4 250</b>	
23 Chalmersspexet jämna år	3605 Arrangemang 0%	142 370			27 000	115 370
	3607 Merförsäljning 0%	4 380			240	4 140
	3608 Mat och dryck 0%	750				750
	3619 Annonser 0%	9 500			9 500	
	3623 Utförda uppgifter 0%	8 000				8 000
	3904 Medel från Chalmers, övrigt 0%	62 500			62 500	
	Summa Intäkter	227 500			99 240	128 260
	4013 Kostnader arrangemang	-47 164			-3 000	-44 164
	4015 Kostnader merförsäljning	-3 300				-3 300
	4016 Kostnader mat & dryck	-36 352				-36 352
	Summa försäljningskostnader	-86 816			-3 000	-83 816
	5090 Övriga lokalkostnader	-12 500				-12 500
	5410 Förbrukningsinventarier	-1 000			-500	-500
	5460 Förbrukningsmaterial	-16 694			-14 300	-2 394
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-11 350			-11 350	
	5500 Reparation och underhåll av inventarier	-500			-250	-250

# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
23 Chalmersspexet jämna år	5610 Personbilskostnader	-2 500			-1 250	-1 250
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-560				-560
	5900 Reklam och PR	-3 000			-3 000	
	6073 Blommor och gåvor	-2 000			-625	-1 375
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-4 340			-2 940	-1 400
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-4 000			-2 750	-1 250
	6200 Tele och Post (gruppkonto)	-1 000			-1 000	
	6310 Företagsförsäkringar	-2 400			-2 400	
	6950 Tillsynsavgifter myndigheter	-1 000			-1 000	
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-62 844</b>			<b>-41 365</b>	<b>-21 479</b>
	7610 Utbildning	-32 600			-32 600	
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-7 500			-3 000	-4 500
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-40 100</b>			<b>-35 600</b>	<b>-4 500</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>37 740</b>			<b>19 275</b>	<b>18 465</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>37 740</b>			<b>19 275</b>	<b>18 465</b>
	8668 Avsättning till Spexfonden	-37 740	-9 435	-9 435	-9 435	-9 435
<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-37 740</b>	<b>-9 435</b>	<b>-9 435</b>	<b>-9 435</b>	<b>-9 435</b>	
<b>Redovisat resultat</b>		<b>-9 435</b>	<b>-9 435</b>	<b>9 840</b>	<b>9 030</b>	
24 Chalmersspexet ojämna...	3605 Arrangemang 0%	206 430	71 310	135 120		
	3607 Merförsäljning 0%	14 130	4 140	9 990		
	3608 Mat och dryck 0%	1 500	750	750		
	3623 Utförda uppgifter 0%	90 000	10 000	80 000		
	3904 Medel från Chalmers, övrigt 0%	62 500	62 500			
	Summa Intäkter	374 560	148 700	225 860		
	4013 Kostnader arrangemang	-75 840	-30 176	-45 664		
	4015 Kostnader merförsäljning	-38 200	-28 300	-9 900		
	4016 Kostnader mat & dryck	-65 828	-23 976	-41 852		
	Summa försäljningskostnader	-179 868	-82 452	-97 416		
	5090 Övriga lokalkostnader	-12 500		-12 500		



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
24 Chalmersspexet ojämna...	5410 Förbrukningsinventarier	-1 000	-500	-500		
	5460 Förbrukningsmaterial	-5 010	-2 384	-2 626		
	5500 Reparation och underhåll av inventarier	-3 500	-250	-3 250		
	5610 Personbilskostnader	-2 500	-1 250	-1 250		
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-116 120	-560	-115 560		
	5900 Reklam och PR	-2 700	-2 400	-300		
	6071 Representation, avdragsgill	-3 000		-3 000		
	6073 Blommor och gåvor	-3 375	-250	-3 125		
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-7 800	-2 440	-5 360		
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-2 500	-1 250	-1 250		
	6200 Tele och Post (gruppkonto)	-500	-250	-250		
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-160 505</b>	<b>-11 534</b>	<b>-148 971</b>		
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-9 000	-7 000	-2 000		
	7690 Övriga personalkostnader	-750	-750			
	7691 Personalrekrytering	-3 000		-3 000		
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-12 750</b>	<b>-7 750</b>	<b>-5 000</b>		
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>21 437</b>	<b>46 964</b>	<b>-25 527</b>		
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>21 437</b>	<b>46 964</b>	<b>-25 527</b>		
	8668 Avsättning till Spexfonden	-21 437	-5 359	-5 359	-5 359	-5 359
<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-21 437</b>	<b>-5 359</b>	<b>-5 359</b>	<b>-5 359</b>	<b>-5 359</b>	
<b>Redovisat resultat</b>		<b>41 605</b>	<b>-30 886</b>	<b>-5 359</b>	<b>-5 359</b>	
25 Jämlikhetskommitté	3604 Utdelning Frimurare Barnhus fond 0%	40 300	40 300			
	3901 Erhållna bidrag 0%	3 000		3 000		
	3909 Erhållna bidrag Kären centralt 0%	116 450	116 450			
	Summa Intäkter	159 750	156 750	3 000		
	4013 Kostnader arrangemang	-65 215	-400	-34 815		-30 000
	4016 Kostnader mat & dryck	-2 000		-2 000		
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-67 215</b>	<b>-400</b>	<b>-36 815</b>		<b>-30 000</b>
	5410 Förbrukningsinventarier	-500	-100	-150	-150	-100

# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
25 Jämlikhetskommitté	5460 Förbrukningsmaterial	-500	-100	-150	-150	-100
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-10 800	-10 800			
	5610 Personbilskostnader	-400	-100	-300		
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-432	-72	-144	-144	-72
	5900 Reklam och PR	-1 500	-600	-600		-300
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-17 800	-4 800	-4 100	-5 600	-3 300
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-800	-160	-240	-240	-160
	6612 Planerade projekt	-51 600		-300	-50 000	-1 300
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-84 332</b>	<b>-16 732</b>	<b>-5 984</b>	<b>-56 284</b>	<b>-5 332</b>
	7610 Utbildning	-3 600	-2 100		-1 500	
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-2 900	-2 900			
	7691 Personalrekrytering	-1 700			-1 000	-700
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-8 200</b>	<b>-5 000</b>		<b>-2 500</b>	<b>-700</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>3</b>	<b>134 618</b>	<b>-39 799</b>	<b>-58 784</b>	<b>-36 032</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>3</b>	<b>134 618</b>	<b>-39 799</b>	<b>-58 784</b>	<b>-36 032</b>
	8678 Avsättning till Kommittébössan	-3	-1	-1	-1	-1
	<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-3</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>
<b>Redovisat resultat</b>		<b>134 617</b>	<b>-39 800</b>	<b>-58 785</b>	<b>-36 033</b>	
3 CBK	3909 Erhållna bidrag Kären centralt 0%	166 150	166 150			
	Summa Intäkter	166 150	166 150			
	5460 Förbrukningsmaterial	-4 500	-1 750	-750	-750	-1 250
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-37 100	-10 400	-8 900	-8 900	-8 900
	5610 Personbilskostnader	-61 000	-19 000	-14 000	-14 000	-14 000
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-40 900	-22 000	-6 300	-12 600	
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-143 500</b>	<b>-53 150</b>	<b>-29 950</b>	<b>-36 250</b>	<b>-24 150</b>
	7610 Utbildning	-15 650	-11 150	-1 500	-1 500	-1 500
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-5 000	-1 000	-2 000	-1 000	-1 000
	7691 Personalrekrytering	-2 000		-2 000		
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-22 650</b>	<b>-12 150</b>	<b>-5 500</b>	<b>-2 500</b>	<b>-2 500</b>



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
3 CBK	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>		100 850	-35 450	-38 750	-26 650
	Resultat före ändamålsbestämda medel		100 850	-35 450	-38 750	-26 650
	Redovisat resultat		100 850	-35 450	-38 750	-26 650
31 Pyrot	3623 Utförda uppgifter 0%	225 000	20 000	60 000	75 000	70 000
	3638 Material och varor 0%	20 000	2 000	10 000	2 000	6 000
	Summa Intäkter	245 000	22 000	70 000	77 000	76 000
	4010 Inköp av varor och material	15 000	-10 000	90 000	-35 000	-30 000
	4018 Kostnader uthyrning utrustning	-6 000			-6 000	
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>9 000</b>	<b>-10 000</b>	<b>90 000</b>	<b>-41 000</b>	<b>-30 000</b>
	5070 Reparation och underhåll av lokaler					
	5410 Förbrukningsinventarier	-14 000	-4 000	-4 000	-3 000	-3 000
	5411 Nyinköp verktyg, redskap					
	5460 Förbrukningsmaterial	-29 000	-8 000	-8 000	-6 500	-6 500
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-22 000	-8 000	-6 000		-8 000
	5500 Reparation och underhåll av inventarier	-12 000	-2 000	-6 000	-2 000	-2 000
	5610 Personbilskostnader	-8 000	-2 000	-2 000	-2 000	-2 000
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-4 000	-500	-1 500	-1 500	-500
	5900 Reklam och PR	-5 000	-2 000	-2 000	-1 000	
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-17 000	-3 000	-9 000	-3 000	-2 000
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-3 000	-1 500		-1 500	
	6310 Företagsförsäkringar	-28 000	-7 000	-7 000	-7 000	-7 000
	6910 Licensavgifter och royalties	-13 000	-13 000			
	6950 Tillsynsavgifter myndigheter	-18 000	-6 500	-4 500	-3 500	-3 500
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-173 000</b>	<b>-57 500</b>	<b>-50 000</b>	<b>-31 000</b>	<b>-34 500</b>
	7610 Utbildning	-13 000	-4 000	-3 000	-3 000	-3 000
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-12 000	-7 000	-2 000	-1 500	-1 500
7691 Personalrekrytering	-7 000		-3 500	-3 500		
<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-32 000</b>	<b>-11 000</b>	<b>-8 500</b>	<b>-8 000</b>	<b>-4 500</b>	
<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>49 000</b>	<b>-56 500</b>	<b>101 500</b>	<b>-3 000</b>	<b>7 000</b>	



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
31 Pyrot	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>49 000</b>	<b>-56 500</b>	<b>101 500</b>	<b>-3 000</b>	<b>7 000</b>
	8674 Avsättning till Pyrotfonden	-49 000	-12 250	-12 250	-12 250	-12 250
	<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-49 000</b>	<b>-12 250</b>	<b>-12 250</b>	<b>-12 250</b>	<b>-12 250</b>
	<b>Redovisat resultat</b>		<b>-68 750</b>	<b>89 250</b>	<b>-15 250</b>	<b>-5 250</b>
32 CCC	3605 Arrangemang 0%	190 000				190 000
	3606 Deltagaravgifter 0%	2 097 000				2 097 000
	3607 Merförsäljning 0%	325 300				325 300
	3619 Annonser 0%	600 000			450 000	150 000
	3901 Erhållna bidrag 0%	238 000		8 000		230 000
	3909 Erhållna bidrag Kåren centralt 0%	215 000			215 000	
	3911 Sponsring 0%	75 000				75 000
	Summa Intäkter	3 740 300		8 000	665 000	3 067 300
	4013 Kostnader arrangemang	-525 700	-18 750	-122 500	-25 700	-358 750
	4014 Kostnader deltagare	-407 438			-252 438	-155 000
	4015 Kostnader merförsäljning	-325 300			-45 300	-280 000
	4016 Kostnader mat & dryck	-20 000				-20 000
	Summa försäljningskostnader	-1 278 438	-18 750	-122 500	-323 438	-813 750
	5060 Städning och renhållning	-30 200	-2 000	-4 200	-3 000	-21 000
	5070 Reparation och underhåll av lokaler	-9 000	-4 000	-2 000		-3 000
	5410 Förbrukningsinventarier	-38 900	-2 500	-16 000	-19 200	-1 200
	5460 Förbrukningsmaterial	-22 300				-22 300
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-71 100		-17 000	-54 100	
	5500 Reparation och underhåll av inventarier	-10 000				-10 000
	5610 Personbilskostnader	-28 800	-4 000	-9 000	-8 300	-7 500
	5611 Drivmedel personbilar	-36 900		-5 900	-12 000	-19 000
	5700 Frakter och övriga transportkostnader	-10 000			-3 000	-7 000
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-10 000				-10 000
	5900 Reklam och PR	-437 000	-1 000	-5 000	-11 000	-420 000
6071 Representation, avdragsgill	-144 800	-2 850	-34 050	-82 900	-25 000	

# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
32 CCC	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-57 500			-39 000	-18 500
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-5 000			-5 000	
	6200 Tele och Post (gruppkonto)	-11 800	-3 300	-900	-3 800	-3 800
	6540 IT-tjänster	-5 500	-3 000		-2 500	
	6950 Tillsynsavgifter myndigheter	-2 070			-2 070	
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-930 870</b>	<b>-22 650</b>	<b>-94 050</b>	<b>-245 870</b>	<b>-568 300</b>
	7215 Arvoden till förtroendevalda	-854 125			-512 475	-341 650
	7510 Arbetsgivaravgifter 31,42%	-305 381			-192 853	-112 528
	7610 Utbildning	-121 100	-41 000	-10 000	-66 100	-4 000
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-31 620	-17 550		-6 570	-7 500
	7690 Övriga personalkostnader	-117 811			-101 317	-16 494
	7691 Personalrekrytering	-18 000		-18 000		
	7693 Friskvård och motionsverksamhet	-8 500			-5 000	-3 500
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-1 456 537</b>	<b>-58 550</b>	<b>-28 000</b>	<b>-884 315</b>	<b>-485 672</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>74 455</b>	<b>-99 950</b>	<b>-236 550</b>	<b>-788 623</b>	<b>1 199 578</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>74 455</b>	<b>-99 950</b>	<b>-236 550</b>	<b>-788 623</b>	<b>1 199 578</b>
8663 Avsättning till CCC-fonden	-74 455	-18 614	-18 614	-18 614	-18 614	
<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-74 455</b>	<b>-18 614</b>	<b>-18 614</b>	<b>-18 614</b>	<b>-18 614</b>	
<b>Redovisat resultat</b>		<b>-118 564</b>	<b>-255 164</b>	<b>-807 237</b>	<b>1 180 964</b>	
33 LOB	3605 Arrangemang 0%	300 000	100 000	50 000	50 000	100 000
	3610 Uthyrd utrustning 0%	309 500	73 000	75 000	80 500	81 000
	3617 Uthyrd utrustning, internt 0%	90 500	27 000	25 000	19 500	19 000
	3638 Material och varor 0%	57 500	20 000	7 500	15 000	15 000
	3991 Övriga ersättningar och intäkter 0%	35 000	5 000	20 000	5 000	5 000
	Summa Intäkter	792 500	225 000	177 500	170 000	220 000
	4010 Inköp av varor och material	-51 750	-18 000	-6 750	-13 500	-13 500
	4013 Kostnader arrangemang	-54 000	-19 500	-17 500	-5 000	-12 000
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-105 750</b>	<b>-37 500</b>	<b>-24 250</b>	<b>-18 500</b>	<b>-25 500</b>
	5070 Reparation och underhåll av lokaler	-17 000	-3 000	-6 000	-6 000	-2 000

# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
<b>33 LOB</b>	5410 Förbrukningsinventarier	-179 500	-45 125	-45 125	-44 125	-45 125
	5460 Förbrukningsmaterial	-32 500	-8 125	-8 125	-8 125	-8 125
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-45 000	-7 500	-12 500	-12 500	-12 500
	5500 Reparation och underhåll av inventarier	-32 000	-8 000	-8 000	-8 000	-8 000
	5610 Personbilskostnader	-20 000	-5 000	-5 000	-5 000	-5 000
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-5 000	-1 250	-1 250	-1 250	-1 250
	5900 Reklam och PR	-10 000	-3 000	-2 000	-2 000	-3 000
	6071 Representation, avdragsgill	-15 500	-625	-13 625	-625	-625
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-36 000	-7 550	-10 450	-10 450	-7 550
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-4 000	-1 000	-1 000	-1 000	-1 000
	6200 Tele och Post (gruppkonto)	-6 500	-500	-5 000	-500	-500
	6540 IT-tjänster	-2 500	-625	-625	-625	-625
	6910 Licensavgifter och royalties	-2 500	-625	-625	-625	-625
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-408 000</b>	<b>-91 925</b>	<b>-119 325</b>	<b>-100 825</b>	<b>-95 925</b>
	7610 Utbildning	-35 000	-8 750	-8 750	-8 750	-8 750
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-39 810		-25 760	-10 160	-3 890
	7691 Personalrekrytering	-6 800	-1 700	-1 700	-1 700	-1 700
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-81 610</b>	<b>-10 450</b>	<b>-36 210</b>	<b>-20 610</b>	<b>-14 340</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>197 140</b>	<b>85 125</b>	<b>-2 285</b>	<b>30 065</b>	<b>84 235</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>197 140</b>	<b>85 125</b>	<b>-2 285</b>	<b>30 065</b>	<b>84 235</b>
8665 Avsättning till Investeringsfonden LoB	-187 740				-187 740	
<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-187 740</b>				<b>-187 740</b>	
<b>Redovisat resultat</b>	<b>9 400</b>	<b>85 125</b>	<b>-2 285</b>	<b>30 065</b>	<b>-103 505</b>	
<b>34 Svea</b>						
3623 Utförda uppgifter 0%	226 000	54 000	54 000	54 000	64 000	
Summa Intäkter	226 000	54 000	54 000	54 000	64 000	
5070 Reparation och underhåll av lokaler	-2 000		-1 000	-1 000		
5410 Förbrukningsinventarier	-3 000	-1 000	-1 000	-1 000		
5460 Förbrukningsmaterial	-2 000	-500	-1 000		-500	
5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-12 000			-12 000		

# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
34 Svea	5500 Reparation och underhåll av inventarier	-6 000	-2 000	-1 500	-1 500	-1 000
	5610 Personbilskostnader	-9 000	-2 500	-2 000	-2 500	-2 000
	5611 Drivmedel personbilar	-7 000	-1 900	-1 600	-1 600	-1 900
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-23 000	-7 000		-8 000	-8 000
	5900 Reklam och PR	-5 000	-1 400	-800	-1 300	-1 500
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-38 000	-9 500	-9 500	-9 500	-9 500
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-600		-300	-300	
	6910 Licensavgifter och royalties	-6 000	-1 500	-1 500	-1 500	-1 500
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-113 600</b>	<b>-27 300</b>	<b>-20 200</b>	<b>-40 200</b>	<b>-25 900</b>
	7610 Utbildning	-30 000	-2 000		-28 000	
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-6 000	-1 500	-1 500	-3 000	
	7691 Personalrekrytering	-4 500		-4 000	-500	
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-40 500</b>	<b>-3 500</b>	<b>-5 500</b>	<b>-31 500</b>	
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>71 900</b>	<b>23 200</b>	<b>28 300</b>	<b>-17 700</b>	<b>38 100</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>71 900</b>	<b>23 200</b>	<b>28 300</b>	<b>-17 700</b>	<b>38 100</b>
	8676 Avsättning till SVEA Fonden	-71 900	-17 975	-17 975	-17 975	-17 975
<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-71 900</b>	<b>-17 975</b>	<b>-17 975</b>	<b>-17 975</b>	<b>-17 975</b>	
<b>Redovisat resultat</b>		<b>5 225</b>	<b>10 325</b>	<b>-35 675</b>	<b>20 125</b>	
35 PU	3605 Arrangemang 0%	104 000	21 500	39 500	26 000	17 000
	3606 Deltagaravgifter 0%	12 000		6 000	6 000	
	3608 Mat och dryck 0%	28 600	4 400	13 200	6 600	4 400
	3623 Utförda uppgifter 0%	63 000	6 000	30 000	13 500	13 500
	3901 Erhållna bidrag 0%	40 000	15 000			25 000
	Summa Intäkter	247 600	46 900	88 700	52 100	59 900
	4013 Kostnader arrangemang	-36 000	-6 000	-18 000	-9 000	-3 000
	4016 Kostnader mat & dryck	-70 400	-23 900	-18 700	-15 100	-12 700
	4018 Kostnader uthyrning utrustning	-19 000	-13 000			-6 000
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-125 400</b>	<b>-42 900</b>	<b>-36 700</b>	<b>-24 100</b>	<b>-21 700</b>
	5410 Förbrukningsinventarier	-6 000	-4 000		-2 000	

# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
35 PU	5460 Förbrukningsmaterial	-5 000	-1 000	-1 500	-1 500	-1 000
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-35 000			-9 000	-26 000
	5500 Reparation och underhåll av inventarier	-1 000	-250	-250	-250	-250
	5610 Personbilskostnader	-2 000	-400	-600	-600	-400
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-360	-72	-108	-108	-72
	5900 Reklam och PR	-6 150	-1 200	-1 950	-1 800	-1 200
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-10 300	-5 000	-1 400	-3 200	-700
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-500	-100	-150	-150	-100
	6910 Licensavgifter och royalties	-4 500	-4 500			
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-70 810</b>	<b>-16 522</b>	<b>-5 958</b>	<b>-18 608</b>	<b>-29 722</b>
	7610 Utbildning	-4 100	-2 350		-1 750	
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-12 280	-1 120	-1 200	-1 120	-8 840
	7691 Personalrekrytering	-5 000			-5 000	
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-21 380</b>	<b>-3 470</b>	<b>-1 200</b>	<b>-7 870</b>	<b>-8 840</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>30 010</b>	<b>-15 992</b>	<b>44 842</b>	<b>1 522</b>	<b>-362</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>30 010</b>	<b>-15 992</b>	<b>44 842</b>	<b>1 522</b>	<b>-362</b>
	8669 Avsättning till PU- och LoBs Filmfond	-4 320				-4 320
8677 Avsättning till PU fonden	-25 690				-25 690	
<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-30 010</b>				<b>-30 010</b>	
<b>Redovisat resultat</b>		<b>-15 992</b>	<b>44 842</b>	<b>1 522</b>	<b>-30 372</b>	
36 FESTU	3605 Arrangemang 0%	1 980 000	570 000	460 000	300 000	650 000
	3608 Mat och dryck 0%	19 000			19 000	
	3610 Uthyrd utrustning 0%	12 000	3 000	3 000	3 000	3 000
	3901 Erhållna bidrag 0%	310 000	100 000	100 000	30 000	80 000
	Summa Intäkter	2 321 000	673 000	563 000	352 000	733 000
	4013 Kostnader arrangemang	-1 940 000	-500 000	-440 000	-350 000	-650 000
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-1 940 000</b>	<b>-500 000</b>	<b>-440 000</b>	<b>-350 000</b>	<b>-650 000</b>
	5070 Reparation och underhåll av lokaler	-2 000	-500	-500	-500	-500
	5090 Övriga lokalkostnader					

# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
36 FESTU	5410 Förbrukningsinventarier	-24 000	-5 000	-5 000	-5 000	-9 000
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-45 000				-45 000
	5500 Reparation och underhåll av inventarier	-20 000	-5 000	-5 000	-5 000	-5 000
	5610 Personbilskostnader	-12 000	-3 000	-3 000	-3 000	-3 000
	5900 Reklam och PR	-77 000	-25 000	-25 000	-12 000	-15 000
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-112 000	-28 500	-28 500	-17 000	-38 000
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-3 600	-900	-900	-900	-900
	6910 Licensavgifter och royalties	-3 800	-2 400			-1 400
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-299 400</b>	<b>-70 300</b>	<b>-67 900</b>	<b>-43 400</b>	<b>-117 800</b>
	7610 Utbildning	-13 000	-3 250	-3 250	-3 250	-3 250
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-15 000	-2 500	-2 500	-5 000	-5 000
	7691 Personalrekrytering	-5 000			-2 500	-2 500
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-33 000</b>	<b>-5 750</b>	<b>-5 750</b>	<b>-10 750</b>	<b>-10 750</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>48 600</b>	<b>96 950</b>	<b>49 350</b>	<b>-52 150</b>	<b>-45 550</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>48 600</b>	<b>96 950</b>	<b>49 350</b>	<b>-52 150</b>	<b>-45 550</b>
	8664 Avsättning till Follinfonden	-48 600				-48 600
	<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-48 600</b>				<b>-48 600</b>
<b>Redovisat resultat</b>		<b>96 950</b>	<b>49 350</b>	<b>-52 150</b>	<b>-94 150</b>	
37 CFFC	3623 Utförda uppgifter 0%	103 000	13 000	30 000	45 000	15 000
	3909 Erhållna bidrag Kåren centralt 0%	45 000	45 000			
	3991 Övriga ersättningar och intäkter 0%	52 000		15 000	22 000	15 000
	Summa Intäkter	200 000	58 000	45 000	67 000	30 000
	4021 Kostnader utförda uppgifter	-5 000	-1 250	-1 250	-1 250	-1 250
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-5 000</b>	<b>-1 250</b>	<b>-1 250</b>	<b>-1 250</b>	<b>-1 250</b>
	5070 Reparation och underhåll av lokaler	-4 000	-1 000	-1 000	-1 000	-1 000
	5410 Förbrukningsinventarier	-18 000	-4 500	-4 500	-4 500	-4 500
	5460 Förbrukningsmaterial	-17 250	-3 750	-3 750	-6 000	-3 750
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-17 000	-8 500		-8 500	
	5500 Reparation och underhåll av inventarier	-10 000	-2 500	-2 500	-2 500	-2 500

# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
37 CFFC	5610 Personbilskostnader	-1 400	-350	-350	-350	-350
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-600	-150	-150	-150	-150
	5900 Reklam och PR	-700	-700			
	6071 Representation, avdragsgill	-2 000		-1 000		-1 000
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-20 000	-6 000	-4 000	-5 000	-5 000
	6310 Företagsförsäkringar	-5 280	-1 320	-1 320	-1 320	-1 320
	6590 Övriga externa tjänster	-900			-900	
	6910 Licensavgifter och royalties	-17 500		-3 500	-14 000	
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-114 630</b>	<b>-28 770</b>	<b>-22 070</b>	<b>-44 220</b>	<b>-19 570</b>
	7610 Utbildning	-26 000	-15 000	-2 000	-6 000	-3 000
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-9 000	-3 000	-3 000	-1 500	-1 500
	7691 Personalrekrytering	-3 000		-1 500		-1 500
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-38 000</b>	<b>-18 000</b>	<b>-6 500</b>	<b>-7 500</b>	<b>-6 000</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>42 370</b>	<b>9 980</b>	<b>15 180</b>	<b>14 030</b>	<b>3 180</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>42 370</b>	<b>9 980</b>	<b>15 180</b>	<b>14 030</b>	<b>3 180</b>
	8673 Avsättning till CFFCs Exponeringsfond	-42 370	-10 593	-10 593	-10 593	-10 593
<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-42 370</b>	<b>-10 593</b>	<b>-10 593</b>	<b>-10 593</b>	<b>-10 593</b>	
<b>Redovisat resultat</b>		<b>-613</b>	<b>4 588</b>	<b>3 438</b>	<b>-7 413</b>	
38 TBK	3605 Arrangemang 0%	91 850	59 100	13 500		19 250
	3608 Mat och dryck 0%	12 750	12 750			
	3619 Annonser 0%	5 000	2 000	1 000	1 000	1 000
	3904 Medel från Chalmers, övrigt 0%	80 000				80 000
	Summa Intäkter	189 600	73 850	14 500	1 000	100 250
	4013 Kostnader arrangemang	-118 555	-81 880	-12 650	-500	-23 525
	4016 Kostnader mat & dryck	-9 700	-9 700			
	Summa försäljningskostnader	-128 255	-91 580	-12 650	-500	-23 525
	5460 Förbrukningsmaterial	-2 000	-500			-1 500
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-18 000	-2 000		-16 000	
	5610 Personbilskostnader	-3 600	-3 000	-300		-300



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
38 TBK	5900 Reklam och PR	-16 595	-16 595			
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-7 500	-500		-7 000	
	6200 Tele och Post (gruppkonto)	-100	-100			
	6910 Licensavgifter och royalties	-650			-650	
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-48 445</b>	<b>-22 695</b>	<b>-300</b>	<b>-23 650</b>	<b>-1 800</b>
	7610 Utbildning	-4 900			-900	-4 000
	7691 Personalrekrytering	-8 000		-8 000		
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-12 900</b>		<b>-8 000</b>	<b>-900</b>	<b>-4 000</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>		<b>-40 425</b>	<b>-6 450</b>	<b>-24 050</b>	<b>70 925</b>
	Resultat före ändamålsbestämda medel		-40 425	-6 450	-24 050	70 925
Redovisat resultat		-40 425	-6 450	-24 050	70 925	
4 KÅK	3909 Erhållna bidrag Kåren centralt 0%	37 500	37 500			
	Summa Intäkter	37 500	37 500			
	5070 Reparation och underhåll av lokaler	-8 000	-2 000	-2 000	-2 000	-2 000
	5410 Förbrukningsinventarier	-4 000	-1 000	-1 000	-1 000	-1 000
	5460 Förbrukningsmaterial	-4 000	-1 000	-1 000	-1 000	-1 000
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-10 000	-5 000		-5 000	
	5610 Personbilskostnader	-500	-125	-125	-125	-125
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-4 840	-990	-1 430	-1 430	-990
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-31 340</b>	<b>-10 115</b>	<b>-5 555</b>	<b>-10 555</b>	<b>-5 115</b>
	7610 Utbildning	-2 160	-1 080		-1 080	
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-1 980	-1 260		-720	
	7691 Personalrekrytering	-2 000		-1 000	-1 000	
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-6 140</b>	<b>-2 340</b>	<b>-1 000</b>	<b>-2 800</b>	
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>20</b>	<b>25 045</b>	<b>-6 555</b>	<b>-13 355</b>	<b>-5 115</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>20</b>	<b>25 045</b>	<b>-6 555</b>	<b>-13 355</b>	<b>-5 115</b>
	8678 Avsättning till Kommittébössan	-20				-20
Summa ändamålsbestämda medel	-20				-20	
<b>Redovisat resultat</b>		<b>25 045</b>	<b>-6 555</b>	<b>-13 355</b>	<b>-5 135</b>	

# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
<b>5 Centralt</b>	3082 Kåravgifter 0% moms	5 000 000	2 400 000	100 000	2 400 000	100 000
	3085 Övriga medlemsavgifter 0% moms	20 000	4 000	6 000	6 000	4 000
	3625 Lokaler för uthyrning övrigt 0%	176 000	39 000	55 000	37 000	45 000
	3902 Medel från Chalmers, ramavtal 0%	55 200	55 200			
	3905 Administrationsbidrag 0%	2 960 000	740 000	740 000	740 000	740 000
	3991 Övriga ersättningar och intäkter 0%	27 000			27 000	
	<b>Summa Intäkter</b>	<b>8 238 200</b>	<b>3 238 200</b>	<b>901 000</b>	<b>3 210 000</b>	<b>889 000</b>
	5090 Övriga lokalkostnader	-120 000		-60 000		-60 000
	5460 Förbrukningsmaterial	-152 000	-150 500	-500	-500	-500
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-2 000	-500	-500	-500	-500
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-12 000	-3 000	-3 000	-3 000	-3 000
	6200 Tele och Post (gruppkonto)	-36 000	-9 000	-9 000	-9 000	-9 000
	6310 Företagsförsäkringar	-61 560	-15 390	-15 390	-15 390	-15 390
	6421 Revision	-100 000	-25 000	-25 000	-25 000	-25 000
	6540 IT-tjänster	-304 400	-76 100	-76 100	-76 100	-76 100
	6570 Bankkostnader	-12 000	-3 000	-3 000	-3 000	-3 000
	6572 Avgifter kontokort och swish	-100 000	-35 000	-15 000	-35 000	-15 000
	6590 Övriga externa tjänster	-75 000	-18 750	-18 750	-18 750	-18 750
	6910 Licensavgifter och royalties	-337 355	-87 420	-76 470	-71 895	-101 570
	6970 Tidningar, tidskrifter och facklitt	-6 900	-6 900			
	6981 Föreningsavgifter, avdragsgilla	-232 900	-5 100	-73 850	-80 100	-73 850
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-1 552 115</b>	<b>-435 660</b>	<b>-376 560</b>	<b>-338 235</b>	<b>-401 660</b>
	7210 Löner till tjänstemän	-3 593 832	-917 556	-887 556	-887 556	-901 164
	7510 Arbetsgivaravgifter 31,42%	-1 129 186	-288 297	-278 871	-278 871	-283 147
	7533 Särskild löneskatt för pensionskostnader	-144 000	-36 000	-36 000	-36 000	-36 000
	7570 Premier för arbetsmarknadsförsäkringar	-3 500			-3 500	
	7580 Gruppförsäkringspremier	-531 000	-132 000	-132 000	-132 000	-135 000
	7610 Utbildning	-55 000		-50 000		-5 000
7621 Sjuk- och hälsovård, avdragsgill	-22 200	-600	-600	-20 400	-600	

# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
5 Centralt	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-10 000	-10 000			
	7690 Övriga personalkostnader	-36 000	-9 000	-9 000	-9 000	-9 000
	7693 Friskvård och motionsverksamhet	-13 500	-4 500		-4 500	-4 500
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-5 538 218</b>	<b>-1 397 953</b>	<b>-1 394 027</b>	<b>-1 371 827</b>	<b>-1 374 411</b>
	7830 Avskrivningar på maskiner, inventarier och mark	-95 220	-23 805	-23 805	-23 805	-23 805
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>1 052 647</b>	<b>1 380 782</b>	<b>-893 392</b>	<b>1 476 133</b>	<b>-910 876</b>
	Summa avskrivningar	-95 220	-23 805	-23 805	-23 805	-23 805
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>1 052 647</b>	<b>1 380 782</b>	<b>-893 392</b>	<b>1 476 133</b>	<b>-910 876</b>
	8670 Avsättning till Fonden Kollekten	-91 900				-91 900
	<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>-91 900</b>				<b>-91 900</b>
	<b>Redovisat resultat</b>	<b>960 747</b>	<b>1 380 782</b>	<b>-893 392</b>	<b>1 476 133</b>	<b>-1 002 776</b>
7 KL Gemensamt	3902 Medel från Chalmers, ramavtal 0%	361 895	361 895			
	3991 Övriga ersättningar och intäkter 0%	50 000			50 000	
	Summa Intäkter	411 895	361 895		50 000	
	5410 Förbrukningsinventarier	-20 000	-5 000	-5 000	-5 000	-5 000
	5460 Förbrukningsmaterial	-20 000		-20 000		
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-20 300				-20 300
	5610 Personbilskostnader	-20 000	-5 000	-5 000	-5 000	-5 000
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-140 240	-29 120	-6 960	-11 460	-92 700
	5900 Reklam och PR	-4 000	-1 000	-1 000	-1 000	-1 000
	6071 Representation, avdragsgill	-28 780	-11 830	-3 000	-4 510	-9 440
	6073 Blommor och gåvor	-35 640	-5 760	-12 360	-9 760	-7 760
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-57 700	-5 660	-9 790	-15 690	-26 560
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-2 000	-800	-450	-450	-300
	6590 Övriga externa tjänster	-25 000		-25 000		
	6611 Teknologprojekt	-300 000	-30 000	-90 000	-90 000	-90 000
	6612 Planerade projekt	-36 000	-7 000	-11 000	-11 000	-7 000
	6993 Lämnade bidrag	-1 144 600	-929 600		-215 000	
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-1 854 260</b>	<b>-1 030 770</b>	<b>-189 560</b>	<b>-368 870</b>	<b>-265 060</b>



# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
<b>7 KL Gemensamt</b>	7215 Arvoden till förtroendevalda	-48 000	-12 000	-12 000	-12 000	-12 000
	7510 Arbetsgivaravgifter 31,42%	-15 080	-3 770	-3 770	-3 770	-3 770
	7610 Utbildning	-390 150	-53 300	-124 950	-51 600	-160 300
	7631 Personalrepresentation, avdragsgill	-31 610	-9 500	-1 000	-9 130	-11 980
	7690 Övriga personalkostnader	-12 000		-12 000		
	7693 Friskvård och motionsverksamhet	-50 000			-50 000	
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-546 840</b>	<b>-78 570</b>	<b>-153 720</b>	<b>-126 500</b>	<b>-188 050</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>-1 989 205</b>	<b>-747 445</b>	<b>-343 280</b>	<b>-445 370</b>	<b>-453 110</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>-1 989 205</b>	<b>-747 445</b>	<b>-343 280</b>	<b>-445 370</b>	<b>-453 110</b>
	<b>Redovisat resultat</b>	<b>-1 989 205</b>	<b>-747 445</b>	<b>-343 280</b>	<b>-445 370</b>	<b>-453 110</b>
<b>8 Fullmäktige</b>	5410 Förbrukningsinventarier	-3 500	-3 500			
	5460 Förbrukningsmaterial	-800	-200	-200	-200	-200
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-11 300	-7 100	-4 200		
	5610 Personbilskostnader	-900		-200	-500	-200
	5900 Reklam och PR	-45 100	-2 000	-1 000	-10 400	-31 700
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-75 250	-6 520	-19 070	-20 240	-29 420
	6100 Kontorsmateriel och trycksaker (gruppkonto)	-1 000	-250	-250	-250	-250
	6612 Planerade projekt	-2 400	-600	-600	-600	-600
	6910 Licensavgifter och royalties	-1 140	-285	-285	-285	-285
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-141 390</b>	<b>-20 455</b>	<b>-25 805</b>	<b>-32 475</b>	<b>-62 655</b>
	7215 Arvoden till förtroendevalda	-58 695	-10 500	-26 775	-10 710	-10 710
	7510 Arbetsgivaravgifter 31,42%	-18 242	-3 299	-8 413	-3 265	-3 265
	7610 Utbildning	-69 740	-17 195	-27 445	-23 075	-2 025
	7691 Personalrekrytering	-23 500		-500	-16 750	-6 250
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-170 177</b>	<b>-30 994</b>	<b>-63 133</b>	<b>-53 800</b>	<b>-22 250</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>-311 567</b>	<b>-51 449</b>	<b>-88 938</b>	<b>-86 275</b>	<b>-84 905</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>-311 567</b>	<b>-51 449</b>	<b>-88 938</b>	<b>-86 275</b>	<b>-84 905</b>
<b>Redovisat resultat</b>	<b>-311 567</b>	<b>-51 449</b>	<b>-88 938</b>	<b>-86 275</b>	<b>-84 905</b>	

# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
<b>9 Presidiet</b>	3606 Deltagaravgifter 0%	7 200				7 200
	3902 Medel från Chalmers, ramavtal 0%	115 000	115 000			
	Summa Intäkter	122 200	115 000			7 200
	4014 Kostnader deltagare	-7 200				-7 200
	<b>Summa försäljningskostnader</b>	<b>-7 200</b>				<b>-7 200</b>
	5800 Resekostnader (gruppkonto)	-32 200	-4 650	-11 450	-8 050	-8 050
	6075 Möteskostnader, hålla utbildning	-64 910	-10 270	-22 185	-14 410	-18 045
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-97 110</b>	<b>-14 920</b>	<b>-33 635</b>	<b>-22 460</b>	<b>-26 095</b>
	7215 Arvoden till förtroendevalda	-524 601	-173 250	-103 950	-106 029	-141 372
	7510 Arbetsgivaravgifter 31,42%	-164 831	-54 435	-32 661	-33 315	-44 420
	7610 Utbildning	-13 500	-13 500			
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-702 932</b>	<b>-241 185</b>	<b>-136 611</b>	<b>-139 344</b>	<b>-185 792</b>
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>-685 042</b>	<b>-141 105</b>	<b>-170 246</b>	<b>-161 804</b>	<b>-211 887</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>-685 042</b>	<b>-141 105</b>	<b>-170 246</b>	<b>-161 804</b>	<b>-211 887</b>
<b>Redovisat resultat</b>	<b>-685 042</b>	<b>-141 105</b>	<b>-170 246</b>	<b>-161 804</b>	<b>-211 887</b>	
<b>98 Investeringar kommitt...</b>	5070 Reparation och underhåll av lokaler	-20 000	-5 000	-5 000	-5 000	-5 000
	5410 Förbrukningsinventarier	-261 800	-112 800	-74 000	-75 000	
	5480 Arbetskläder och skyddsmaterial	-10 000		-10 000		
	5900 Reklam och PR	-5 000				-5 000
	6071 Representation, avdragsgill	-10 000				-10 000
	6590 Övriga externa tjänster	-110 000	-27 500	-27 500	-27 500	-27 500
	<b>Summa administrativa kostnader</b>	<b>-416 800</b>	<b>-145 300</b>	<b>-116 500</b>	<b>-107 500</b>	<b>-47 500</b>
	7610 Utbildning	-17 500		-17 500		
	<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-17 500</b>		<b>-17 500</b>		
	<b>RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER</b>	<b>-434 300</b>	<b>-145 300</b>	<b>-134 000</b>	<b>-107 500</b>	<b>-47 500</b>
	<b>Resultat före ändamålsbestämda medel</b>	<b>-434 300</b>	<b>-145 300</b>	<b>-134 000</b>	<b>-107 500</b>	<b>-47 500</b>
	8565 Uttag ur Investeringsfonden LoB	175 000	70 000	30 000	75 000	
	8567 Uttag ur Gasquefonden	140 000	57 500	27 500	27 500	27 500
	8568 Uttag ur Spexfonden	37 500	5 000	22 500	5 000	5 000

# Budget total och per enhet

2023-05-03 20:40



		2023	Kvartal 1 2023	Kvartal 2 2023	Kvartal 3 2023	Kvartal 4 2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
98 Investeringar kommitt...	8573 Uttag ur CFFCs Exponeringsfond	44 000		44 000		
	8575 Uttag ur SVEA Fonden	25 000		10 000		15 000
	8577 Uttag ur Kommittébössan	12 800	12 800			
	<b>Summa ändamålsbestämda medel</b>	<b>434 300</b>	<b>145 300</b>	<b>134 000</b>	<b>107 500</b>	<b>47 500</b>
	<b>Redovisat resultat</b>					



# Proposition 27 – Riv upp beslut om att bereda val till en ny post i kårledningen

*Board bill 27 – Repeal the decision to prepare for the election of a new member of the management team*

## Bakgrund

På fullmäktigesammanträde 3 i år togs besluten §130 och §131 där det beslutades att "ålägga kårstyrelsen att ta fram en arbetsbeskrivning och namn till en ny temporär post i kårledningen enligt beskrivningen av posten i rapporten Rapport – En ny post i kårledningen till FuM7 22/23" samt att "ålägga kårstyrelsen att senast till FuM7 22/23 lägga fram en proposition som ger valberedningen i uppdrag att bereda val av den nya posten för verksamhetsåren 24/25, 25/26 och 26/27". Deadlinen blev på FuM7 uppskjutet till FuM8 då kårledningen under en period hade högre arbetsbelastning och behövde en extra månad att få klart rapporten.

Arbetsgruppen som jobbat med detta projekt under året är Samuel Nyberg (VO 22/23), Emelie Lemann (SO 22/23) och Albert Vesterlund (vUO 22/23). Arbetsgruppen har nu tagit fram en arbetsbeskrivning på posten samt skrivit en rapport, "Arbetsbeskrivning och utfall för en ny post i kårledningen", som redogör för arbetets gång – se bilaga 1.

Med anledning av de argument som presenteras i rapporten anser kårledningen, och därmed arbetsgruppen, att det inte är lämpligt att tillsätta en tionde post vid denna tidpunkt. Kårledningen behöver först mer tid att arbeta med sin egen arbetsbelastning, och i samband med det utvärdera om en tionde post är rätt väg att gå för att ta hand om de arbetsuppgifter kårledningen idag inte hinner med, eller om de går att ta på annat håll. Kårstyrelsen yrkar därför på att stryka det beslut som skall ge valberedningen i uppdrag att bereda val av den nya posten.

För att FuM ska ha insikt i hur kårledningen arbetar med sin egen arbetsbelastning och mot bättre förutsättningar för att eventuellt utvärdera den nya posten igen föreslås även att Kårstyrelsen löpande åläggs att lämna en skriftlig kommentar på vad som gjorts under året för att uppnå en rimligare arbetsbelastning, samt hur kårledningen ser på situationen inför nästkommande verksamhetsår. På så sätt får FuM möjlighet att följa upp kårledningens situation och insikt i vilken förändring som sker. Kårstyrelsen yrkar därför på att lägga ett löpande åliggande i beslutsloggen enligt nedan.

## Background

*At FuM3 this year, decisions §130 and §131 were made where it was decided to oblige the union board to produce a job description and name for a new temporary post in the union management according to the description of the post in the report Report - A new post in the union management team to FuM7 22/23, and to oblige the union board to present a proposal no later than FuM7 22/23 that gives the election committee the task of preparing the election of the new post for the financial years 24/25, 25/26 and 26/27. The deadline was postponed at FuM7 to FuM8 as the union management had a higher workload for a period and needed an extra month to complete the report.*

*The working group that worked on this project during the year is Samuel Nyberg (VO 22/23), Emelie Lemann (SO 22/23) and Albert Vesterlund (vUO 22/23). The working group has now produced a job description for the post and written a report, "Work description and result of a new post in the union leadership", which describes the work - see Appendix 1.*





*Due to the arguments presented in the report, the union management team, and thus the working group, believes that it is not appropriate to appoint a tenth post at this time. The union management first needs more time to regulate its current workload, and in connection with that evaluate whether a tenth post is the right way to go to take care of the tasks the union management currently does not have time for, or whether they can be taken elsewhere. The union board therefore requests that the decision to give the election committee the task of preparing the election of the new post be repealed.*

*In order for FuM to have insight into how the union management works with its own workload and towards better conditions for possibly evaluating the new post again, it is also proposed that the Union Board is regularly required to submit a written comment on what has been done during the year to achieve a more reasonable workload, as well as how the union management sees the situation for the next financial year. This way, FuM has the opportunity to follow up on the situation of the union management and insight into what changes are taking place. The union board therefore requests to add an ongoing obligation in the decision log as written below.*

## Yrkande

Med ovan som bakgrund yrkar kårstyrelsen

- att** riva upp beslut §131 från FuM3 2022/2023
- att** ålägga Kårstyrelsen att senast till FuM8 varje år skriftligt svara på följande frågor:  
- Hur har Kårledningen i år arbetat mot en rimligare arbetsbelastning?  
- Anser Kårledningen att deras arbetsbelastning är på en rimlig nivå, eller återstår arbete för att nå en sådan nivå?
- that** *decisions §131 from FuM3 2022/2023 be repealed*
- that** *the Student Union Board be directed to answer the following questions in writing and present to FuM8 at the latest every year:*  
- *How have the Management team worked towards a reasonable work load this year?*  
- *Do the Management team consider their work load to be reasonable, or is there still work to be done to reach a reasonable level?*

## Bilagor / Appendix

- 1) Rapport: Arbetsbeskrivning och utfall för en ny post i kårledningen (Swe/eng)
- 2) Arbetsbeskrivning: Ny post i kårledningen (Swe only)
- 3) Rapport: Kårledningens framtida struktur (Swe only)
- 4) Proposition 27 21/22 – Ta fram arbetsbeskrivning för ny post i kårledningen (Swe only)
- 5) Rapport: En ny post i kårledningen (Swe only)

The Student Union Board through,

**Emelie Lemann**

*Student welfare officer 22/23*

[so@chalmersstudentkar.se](mailto:so@chalmersstudentkar.se)







# Rapport – Arbetsbeskrivning och utfall för en ny post i kårledningen

*The report is available in English at the bottom of the document, pages 7-12.*

## Inledning

Denna rapport berör beslut §130 och §131 från FuM3 22/23 där det beslutades att ”*ålägga kårstyrelsen att ta fram en arbetsbeskrivning och namn till en ny temporär post i kårledningen enligt beskrivningen av posten i rapporten Rapport – En ny post i kårledningen till FuM7 22/23*” samt att ”*ålägga kårstyrelsen att senast till FuM7 22/23 lägga fram en proposition som ger valberedningen i uppdrag att bereda val av den nya posten för verksamhetsåren 24/25, 25/26 och 26/27*”. Deadlinen blev på FuM7 uppskjutet till FuM8 då kårledningen fann att ett antal frågor återstod att besvara och hölls tillbaka av en period av högre arbetsbelastning.

Rapporten står som bilaga till *Proposition 27 – Riv upp beslut om att bereda val till en ny post i kårledningen*, tillsammans med ett antal andra rapporter, vilka sammanställs under avsnittet *Rekommenderad läsning* i slutet av denna rapport.

Arbetsgruppen som jobbat med detta projekt under året är Samuel Nyberg (VO 22/23), Emelie Lemann (SO 22/23) och Albert Vesterlund (vUO 22/23). Diskussioner under arbetets gång har förts med allt 22/23 års kårledning, 21/22 års kårledning, kårens stab, 22/23 års fullmäktige samt andra personer som haft intresse eller expertis att bidra med. Denna rapport är en sammanställning av åsikterna från alla dessa parter och ska därför inte ses som endast en reflektion från arbetsgruppens medlemmar.

## Bakgrund

Arbetet med att ta fram en arbetsbeskrivning för en ny post inom kårledningen sträcker sig tillbaka till verksamhetsåret 20/21 där kårledningen i sin verksamhetsplan plockade upp arbetet med att utvärdera kårledningens struktur, ett arbete som sedan 14/15 legat på is på grund av de stora diskussioner som ämnet framkallade under det verksamhetsåret. Arbetet som gjordes 20/21 presenterades till kårstyrelsen 21/22 i rapporten ”Kårledningens framtida struktur”, se rekommenderad läsning. Denna rapport fokuserar mycket på olika problemområden inom kårledningens struktur såsom arbetsledning, arbetsmiljö och kontinuitet. Slutsatsen från detta arbete presenterade ett antal olika potentiella förändringar som skulle kunna göras för att förbättra kårledningens struktur.

Under verksamhetsåret 21/22 fortsatte kårledningen detta arbete med fokus på att konkretisera innehållet i rapporten om ”Kårledningens framtida struktur” ner till implementerbara åtgärder. Detta resulterade i en proposition till FuM8 21/22, ”Proposition 27 – Ta fram arbetsbeskrivning för ny post i kårledningen”, tillsammans med ytterligare en rapport, ”En ny post i kårledningen”, se rekommenderad läsning. I rapporten listas ett antal arbetsområden som det föreslogs att denna nya post skulle arbeta med, förslag på placering av posten när det kommer till enhet, påverkan på arbetsbelastning och risker/negativa effekter av en sådan implementering. Propositionen om att ta fram en arbetsbeskrivning godkändes av fullmäktige, med en att-sats struken, och därmed beslutades att implementeringen av den nya posten skulle vara färdigt och avrapporterad till FuM3 22/23 för att möjliggöra inval av denna nya post till kårledningen 23/24.

## Process

Denna del av rapporten redogör ingående för årets arbete med projektet. Intresserade av tidigare års arbetsprocesser hänvisas till rapporterna från föregående år.





## Sommar

Arbetet inleddes med en överlämning från gruppen som arbetat med det under föregående verksamhetsår, bestående av SO, vSO och vUO 21/22. I överlämningen presenterades allt material som gått genom FuM och beslutats om, samt lite annan bakgrundsinformation om hur arbetet gått under året. Utöver detta berättade gruppen att det sent under arbetets gång lagts fram ytterligare synpunkter om att fokuset borde ligga mer på utbildningsfrågor, och att gruppen inte hade haft möjlighet att ta hänsyn till dessa i tid till rapporten till FuM. Bland annat hade det uppmärksammats att studiebevakningen av utbytesstudenters studiesituation var bristfällig, och att utbytesstudenter i större utsträckning än inhemska studenter saknade information kring rutiner och regler under utbildningen.

Den förra arbetsgruppen uppmanade därför att årets arbetsgrupp på egen hand skulle utvärdera och undersöka vilket fokus den nya posten skulle ha för att gynna kåren bäst. Frågan diskuterades kort därefter med resten av kårledningen, och där beslutades det att arbetsgruppen fortsatt skulle hålla fokus på de studiesociala frågorna, men inte stänga några dörrar. Kårledningen beslutade även att inte lägga fram något till FuM som inte hela gruppen var nöjda med, eller åtminstone kände att de kunde stå bakom.

## Hösten

Efter mottagningen tog arbetsgruppen fram ett utkast på en arbetsbeskrivning för posten som sedan togs till en workshop med hela kårledningen. Utkastet hade ett studiesocialt fokus genom arbete med inkludering av alla medlemmar i kårens verksamhet och speciellt lägga fokus på att lyfta de målgrupper som är mindre representerade inom verksamheten idag, såsom internationella studenter och utbytesstudenter.

Under workshopen fick övriga i kårledningen slå sina kloka huvuden ihop och fritt komma på arbetsområden för den nya posten, med avstamp i den diskussion de hade under sommaren, varpå arbetsgruppen jämförde dessa med deras förslag. Under workshopens gång framträdde ett antal nya aspekter av införandet av en ny post som arbetsgruppen hittills inte hade tänkt på. Exempelvis lyftes frågor kring gruppdynamik på tio personer, påverkan på arbetsbelastning för övriga i kårledningen, samt upplägg för överlämning och kontinuitet. Det var också tydligt att kårledningens syn på vad den nya posten skulle behöva göra hade förändrats något efter att alla kommit in i sina roller och sitt eget arbete bättre, och att man inte riktigt såg på frågan på samma sätt som under sommaren.

Arbetsgruppen tog fram ytterligare två utkast och presenterade dessa till kårledningen, men fann att ingen av dem var riktigt redo för att fastställas. Därefter fanns inte tid att diskutera vidare innan FuM3, och arbetsgruppen beslutade därför att föreslå en förlängd deadline för att kunna jobba vidare och få mer tid att förankra frågorna hos kårledningen och staben. Efter förlängningen på FuM3 valde gruppen att sammanfatta höstens arbete, lägga en plan för våren, och sedan lägga projektet åt sidan en månad för att sedan ta nya tag efter julleddigheten.

## Vintern

I januari inleddes arbetet med att sammanfatta materialet från sommar/höst och vad som var kvar att göra. Arbetsgruppen träffade arbetsgruppen från 21/22 igen för att vara säkra på att ha fått med alla deras tankar samt bolla lite nya frågor som uppstått, och tog även ett möte med UO 21/22 för att få lite djupare insikt i utbildningsperspektivet på den nya posten. Efter att ha pratat ett varv till med förra arbetsgruppen, reflekterat över deras synpunkter, och diskuterat internt landade arbetsgruppen till slut i att utbildningsperspektivet förmodligen vägde tyngre än det initiala utkastet. Förslaget blev därmed att den nya posten skulle jobba med utbildningsfrågor kring utbytesstudenter, både internationella och nationella, men till viss del arbeta med sociala frågor som rörde motsvarande målgrupper.





För att skriva en ny arbetsbeskrivning valde arbetsgruppen att sätta sig på varsin kammare och skriva ner uppgifter, forum, samarbeten, etcetera som den nya posten skulle kunna arbeta med, för att sedan presentera och jämföra varandras förslag med varandra. Den slutgiltiga sammanslagningen av detta är grunden till arbetsbeskrivningen som arbetet till slut resulterade i, och diskuteras vidare i avsnittet *Arbetsbeskrivning* samt finns som rekommenderad läsning.

Samtidigt som gruppen jobbade med arbetsbeskrivningen så hölls en workshop med FuM för att ställa frågan ”Vad behöver vara med i rapporten för att FuM ska vara nöjda?” Målsättningen var att staka ut vad FuM önskade av en proposition med arbetsbeskrivning för att känna sig nöjda redan från början, och därmed undvika flera feedbackrundor hos FuM. Uppslutningen på workshopen var något bristfällig, men gav lite riktlinjer för denna rapport.

Den nya arbetsbeskrivningen presenterades för kårledningen i slutet av februari. De var positivt inställda till den och ansåg att den fångade upp arbetsuppgifter som behövde extra uppmärksamhet och som en post i kårledningen skulle kunna jobba med. Ett par ändringar diskuterades, men ingen större förändring gjordes. Däremot fanns det fortfarande oro över aspekter såsom gruppdynamik, arbetsbelastning och överlämningar. Framför allt diskuterades hur mycket arbete som krävdes för att införa och starta upp en ny post även om all kontinuitet som krävs är helt färdigskriven, något som arbetsgruppen hittills inte hade lagt så mycket tid på att diskutera.

Till FuM6 presenterade arbetsgruppen en delrapport, i vilken arbetsgruppen i korthet beskrev arbetet som gjorts hittills. I rapporten beskrevs inget om arbetsbeskrivningen, eftersom arbetsgruppen inte hade haft möjlighet att förankra den helt hos kårledning och stab vid det tillfället.

## Våren

I början av mars presenterades den nya arbetsbeskrivningen för hela staben för första gången. De var mer tveksamma till förslaget än vad kårledningen var. Staben höll med kårledningen om att områdena var viktiga att arbeta med, men var tveksamma till om de tyckte att en tionde post var rätt väg att gå för att ta hand om områdena, och tyckte inte att arbetsgruppen hade utforskat alternativ till tillsättandet av en ny post för att hantera dessa. De upplevde vidare att arbetet med den nya posten kommit långt från ursprungsfrågan om att minska kårledningens arbetsbelastning, och ställde sig frågande till om den nya arbetsbeskrivningen verkligen skulle avlasta kårledningen, eller bara tillsätta en tionde person som även den skulle bli överbelastad. De var också, liksom kårledningen, oroade över aspekter såsom gruppdynamik och överlämningar när det kom till tio personer, med hänvisning till att det historiskt funnits kårledningar som haft svårt att hålla ihop gruppen på nio. Två veckor senare hölls ytterligare en diskussion till vilken staben hade fått tid att diskutera internt och arbetsgruppen fått fundera på deras frågor, och vid detta tillfälle framhöll staben samma ställningstaganden: de var inte övertygade om att dessa arbetsområden krävde en tionde post, de var oroade för gruppdynamiken på tio personer, och framför allt tyckte de inte att kårledningen borde tillsätta en tionde post innan den generella arbetsbelastningen i KL var på en bättre nivå.

De närmsta veckorna efter detta saktades arbetet ner av en intensivare period orsakad av diverse högtider, större åtaganden, och andra projekt, men arbetsgruppen försökte föra diskussionen vidare genom att stämma av internt och diskutera med olika parter vid de tillfällen som gavs. Ytterligare diskussioner fördes med kårledningen, kårens direktör, kårens kommunikationsansvarige, mentorerna från kårledningens ledarskapsprogram, samt arbetsgruppen från 21/22, för att försöka landa i ett förslag. Trots detta kände arbetsgruppen inte att förslaget att tillsätta en ny post hade tillräcklig backing för att kunna presenteras till FuM7 i slutet på april, och till detta möte lämnades endast ett meddelande vid vilket gruppen bad om ursäkt för förseningen.





Efter FuM7 hade kårledningen en sista diskussion gemensamt tillsammans med kårens direktör och kårens kommunikationsansvarige. Diskussionen handlade främst om hur kårledningen såg på riskerna för gruppdynamiken på tio personer, samt hur de såg på sin egen arbetsbelastning idag och om de trodde att en tionde post skulle avlasta mer än den belastade. Gällande gruppdynamiken såg kårledningen att det fanns risker med att öka gruppens storlek, men att det eventuellt hade gått att förebygga många problem genom god teambuilding, ledarskapsutbildning och mentorskap. När det kom till arbetsbelastningen kände däremot kårledningen en stor osäkerhet över om det verkligen var lämpligt att tillsätta en ny post just nu, och bedömde att även om posten skulle ha möjlighet att plocka upp arbetsområden som inte hanteras idag och avlasta på en del gemensamma arbetsområden, skulle det krävas tid från övriga i kårledningen för att bistå den nya posten med att komma in i sitt arbete de första åren, samt vara tillgänglig för samarbeten med posten. Med den arbetssituation som kårledningen har idag var man rädd att övriga i kårledningen inte skulle ha tiden som krävdes för att hjälpa den nya posten att komma på plats.

Under denna period uppstod även en ytterligare komplikation: Högskolan såg en väldigt plötslig förändring i sin organisation kring internationella samarbeten (genom vilka vi har våra egna samarbeten). Med anledning av detta blev behovet av någon som kunde lägga mer fokus på frågor kring internationell utbildning inte lika skrikande, eftersom många av de forum som frågorna var tänkta att drivas i påverkades av förändringen. Högskolan kommer nu behöva lite tid för att återuppta samma ambitionsnivåer som tidigare, och kommer inte kunna jobba lika aktivt med frågorna under en period framöver. Kårledningen bedömde därför att vUO, som idag har ansvar för de flesta av dessa forum, kunde ta hand om dem även fortsatt om så krävdes, eftersom det inte längre förväntas komma massa nya forum i närtiden.

Med bakgrund av detta beslutade kårledningen gemensamt att de inte trodde att organisationen var redo för en tionde post i kårledningen, och att det bästa var att rekommendera FuM att inte fastställa en ny arbetsbeskrivning för en tionde post.

## Resultat

Arbetets resultat kan med fördel delas upp i två delar: dels en beskrivning om den arbetsbeskrivning som togs fram, dels en redogörelse för de argument som gör att arbetsgruppen - och kårledningen - inte vill rekommendera FuM att fastställa arbetsbeskrivningen just nu.

## Arbetsbeskrivning

Arbetsbeskrivningen kan anses färdig (bortsett från postnamnet som aldrig fastställdes) och är en arbetsbeskrivning som både kårledningen och staben skulle kunna se en post jobba med. Det främsta fokuset ligger på att fånga upp de frågor kring utbytesstudier och internationella studenter som finns i nuläget, men som det inte finns ett tydligt ägandeskap över. U-enheten har i dagsläget svårt att finna tid till att ordentligt representera studenterna och bevaka den typen av utbildning. Primärt skulle posten därför jobba med utbildningsbevakning, studiesituation och informationstillgång för utbytesstudenter, samt agera som utsedd kontaktperson för dem. Detta för att skapa en tydlighet i vem som jobbar med frågorna, där de idag är utspridda på UO, vUO eller SO beroende på vilket forum som frågan dyker upp inom.

Utöver detta skulle denna post kunna jobba med de internationella samarbeten som kåren har och öka kårledningens ambitionsnivå från ett ibland passivt deltagande till att mer aktivt ta plats och driva för oss viktiga frågor. Genom ett ökat engagemang från Chalmers sida hade kåren kunnat få ut mer av dessa samarbeten och därigenom mer nytta för sina medlemmar.





I rapporten som presenterades på FuM8 21/22 föreslogs ett antal arbetsuppgifter relaterade till den studiesociala situationen för internationella studenter och utbytesstudenter, så som inkludering i kårens och sektionernas verksamhet, mottagning på mastersnivå, samt fördjupningsarbete i vad dessa studenter ville ha under sin tid på Chalmers. Arbetsgruppen valde att prioritera ner det i den sista arbetsbeskrivningen, för att behålla ägandeskapet i de frågorna hos S-enheten. I stället var förslaget att S-enheten skulle driva projekten, och den nya posten genom sin täta anknytning till dessa studenter skulle kunna vara en resurs och en drivande kraft i projekten.

## Arbetsbelastning

Förslaget till FuM 21/22 har ett större fokus på att avlasta existerande posters arbete än vad det nya förslaget har. I stället är de flesta arbetsuppgifter sådana som kårledningen i dagsläget inte arbetar tillräckligt mycket med, eller till och med inte alls. En post med denna postbeskrivning hade alltså inte i första hand avlastat postspecifikt arbete. Däremot hade posten kunnat avlasta kårledningen som helhet något, till exempel genom att vara ytterligare en person som kan jobba med verksamhetspunkter, men å andra sidan kommer också den gemensamma arbetsbelastningen att öka när fler personer ska vara med på möten, samarbeta i nya projekt och vara med i förankring av beslut. Efter diskussion anser därför inte kårledningen att denna potentiella avlastning är tillräckligt stor för att väga upp mot de ytterligare arbetsuppgifterna som arbetsbeskrivningen tillför, och att nettobelastningen för kårledningen som helhet kommer att öka.

En annan aspekt till att arbetsbelastningen i kårledningen kommer att öka med en ny post är det stora stödet som kommer att vara nödvändig i uppstarten av posten. Det kommer bli mycket högre arbetsbelastning för den avgående kårledningen att planera och genomföra överlämningen för den nya kårledningen med tio poster. Den nya posten kommer därefter att behöva hitta mycket av sina egna arbetsuppgifter själv vilket kommer att kräva en hel del hjälp från de andra posterna och från staben. Det är dessutom ett arbete som inte kommer att kunna slutföras på enbart ett år, vilket innebär att det kommer att bli en högre arbetsbelastning på kårledningen, och stab, i flera år framöver.

Kårledningens redan väldigt höga arbetsbelastning har varit ett problem i flera år, vilket inte kommer att bli bättre genom att öka arbetsbelastningen. Innan det tas ett beslut om att öka arbetsbelastningen i några år framöver behöver den nuvarande arbetsbelastningen bli mer hållbar, annars kommer inte de rätta förutsättningarna finnas för att den här posten ska kunna lyckas.

## Slutsats

Med anledning av de argument som presenteras i den här rapporten anser kårledningen, och därmed arbetsgruppen, att det inte är lämpligt att tillsätta en tionde post vid denna tidpunkt. Genom *Proposition 27 – Riv upp beslut om att bereda val till en ny post i kårledningen* föreslås därför att stoppa rekryteringen till en tionde post genom att riva upp beslut §131 från FuM3 2022/2023. Lämpligt är dock att kårledningen fortsätter att jobba med de frågor som stått i vägen för tillsättandet av en tionde post.

## Framtiden

I framtiden behöver kårledningen aktivt arbeta med att minska sin arbetsbelastning och se över vad kårledningen faktiskt ska och bör arbeta med. Det finns ett antal arbetsuppgifter inom ledningen idag som inte nödvändigtvis behöver ligga på kårledningen utan kan förflyttas utåt i organisationen om de skulle lämpa sig bättre där. Detta arbete kan till stor del dra nytta av de lärdomar som dragits under verksamhetsåren 20/21 och 21/22 i deras arbete med kårledningens arbetsbelastning.

Som en del av arbetet med att minska sin arbetsbelastning och prioritera andra uppgifter behöver kårledningen utreda hur de föreslagna arbetsuppgifterna i arbetsbeskrivningen bör arbetas med. Det





behöver utredas om en ny post verkligen är rätt väg framåt eller om det går att få in arbetsuppgifterna genom andra lösningar. Finner man att det lämpligaste är att tillsätta en tionde post för att kunna arbeta på en tillräckligt bred front kan man återuppta arbetet med att ta fram en arbetsbeskrivning för posten, men då först om den övergripande arbetsbelastningen bedöms vara låg nog för att möjliggöra en bra uppstart.

För att kunna utföra detta arbete behöver kårledningen aktivt söka hjälp från utomstående personer samt tidigare kårledningar. Detta då det under sitt sittande år saknas förutsättningar för att minska den egna arbetsbelastningen på grund av bristande erfarenhet och för mycket känslor. Om det efter detta arbete visar sig att arbetsbelastningen har kunnat minska, men möjligheten att utföra arbetsbeskrivningens arbetsuppgifter inte finns, bör denna diskussion om att tillsätta en ny post övervägas att återupptas om det inte har tillkommit nya förslag på lösningar.

## Rekommenderad läsning

Samtliga av dessa dokument finns som bilagor till *Proposition 27 – Riv upp beslut om att bereda val till en ny post i kårledningen*.

- Arbetsbeskrivning: Ny post i kårledningen
- Rapport: Kårledningens framtida struktur
- Proposition 27 21/22 – Ta fram arbetsbeskrivning för ny post i kårledningen
- Rapport – En ny post i kårledningen

Frågor ställs med fördel till,

---

**Samuel Nyberg**

Vice Kårordförande 22/23

[vo@chalmersstudentkar.se](mailto:vo@chalmersstudentkar.se)

---

**Emelie Lemann**

Sociala enhetens Ordförande 22/23

[so@chalmersstudentkar.se](mailto:so@chalmersstudentkar.se)

---

**Albert Vesterlund**

Utbildningsenhetens vice Ordförande 22/23

[vuo@chalmersstudentkar.se](mailto:vuo@chalmersstudentkar.se)





# Report – Work description and result of a new position in the management team

*This report is a direct translation from the Swedish edition. Any errors in language or meaning are accidental and the Swedish version stand as the deciding one in case of differences.*

## Introduction

This report relates to decisions §130 and §131 from FuM3 22/23 where it was decided to instruct the union board to produce a work description and name for a new temporary position in the union management as described in the report *Report - A new position in the union management* to FuM7 22/23 and to "instruct the union board to present a proposal no later than FuM7 22/23 that gives the election committee the task of preparing the election of the new position for the financial years 24/25, 25/26 and 26/27". The deadline was postponed on FuM7 to FuM8 as the Management team found that a number of questions remained to be answered and were held back by a period of higher workload.

The report is annexed to *Proposition 27 - Rescind the decision to prepare elections for a new position in the Management Team*, along with a number of other reports, which are summarized in the Recommended Reading section at the end of this report.

The working group that worked on this project during the year is Samuel Nyberg (VO 22/23), Emelie Lemann (SO 22/23) and Albert Vesterlund (vUO 22/23). During the course of the work, discussions have been held with the 22/23 union leadership, the 21/22 union leadership, the union's staff, the 22/23 council and other people who had interest or expertise to contribute. This report is a compilation of the views of all these parties and should therefore not be seen as a mere reflection of the working group members.

## Background

The work on developing a work description for a new post in the union management goes back to the financial year 20/21 where the union management in its operational plan picked up the work of evaluating the structure of the union management, a work that since 14/15 has been on low due to the major discussions that the subject provoked during that financial year. The work done in 20/21 was presented to the Union Board on 21/22 in the report "*The future structure of the Union's management*", see recommended reading. This report focuses heavily on different problem areas within the structure of the Union's management such as management, work environment and continuity. The conclusion of this work presented several different potential changes that could be made to improve the structure of the Student union management.

During the operational year 21/22, the management team continued this work with a focus on concretizing the contents of the report on the "*Future structure of the Unions management*" down to implementable measures. This resulted in a proposition to FuM8 21/22, "*Proposition 27 - Produce a work description for a new post in the union management*", together with another report, "*A new post in the union management*", see further reading. The report lists several work areas that it was proposed that this new post should work on, proposals for the location of the post in terms of unit, impact on workload and risks/negative effects of such an implementation. The proposal to develop a work description was approved by the council, with one clause deleted, and thus it was decided that the implementation of the new post should be completed and reported to FuM3 22/23 to enable the election of this new post to the union management 23/24.





## Process

This part of the report gives a detailed account of this year's work on the project. Those interested in the work processes of previous years are referred to the reports of previous years.

## Summer

The work began with a handover from the group that had worked on it during the previous year, consisting of SO, vSO and vUO 21/22. The handover presented all the material that had gone through FuM and been decided on, as well as some other background information on how the work had progressed during the year. In addition to this, the group explained that late in the course of the work, additional views were presented that the focus should be more on educational issues, and that the group had not had the opportunity to take these into account in time for the report to FuM. Among other things, it had been noted that the study monitoring of the study situation of exchange students was inadequate, and that exchange students to a greater extent than domestic students lacked information about routines and rules during the education.

The previous working group therefore requested that this year's working group should independently evaluate and investigate what focus the new post should have to best benefit the Union. The issue was shortly thereafter discussed with the rest of the management team, and it was decided that the working group would continue to focus on the study social issues, but not close any doors. The union management also decided not to present anything to FuM that the entire group was not satisfied with, or at least felt they could support.

## Autumn

After the reception, the working group produced a draft work description for the post, which was then taken to a workshop with the entire union management. The draft had a student social focus by working with the inclusion of all members in the union's activities and especially focusing on lifting the target groups that are less represented in the activities today, such as international students and exchange students.

During the workshop, the other members of the union management had to put their heads together and freely come up with work areas for the new position, based on the discussion they had during the summer, after which the working group compared these with their proposals. In the course of the workshop, a number of new aspects of introducing a new post emerged that the working group had not yet considered. For example, questions were raised about the group dynamics of ten people, the impact on the workload of the other members of the management team, and the arrangements for handover and continuity. It was also clear that the union management's view of what the new post would need to do had changed somewhat after everyone had settled into their roles and their own work better, and that the issue was not really seen in the same way as during the summer.

The working group produced two more drafts and presented these to the management team, but found that neither was really ready to be fixed. After that, there was no time to discuss further before FuM3, and the working group therefore decided to propose an extended deadline in order to be able to continue working and have more time to anchor the issues with the union management and staff. After the extension at FuM3, the group chose to summarize the autumn's work, make a plan for the spring, and then put the project aside for a month and then take new action after Christmas.

## Winter

In January, work began on summarizing the material from the summer/autumn and what was left to do. The working group met with the working group from 21/22 again to make sure that all their







thoughts were included and to discuss some new questions that had arisen, and also met with the UO 21/22 to get a deeper insight into the educational perspective of the new post. After talking again with the previous working group, reflecting on their views, and discussing internally, the working group finally concluded that the education perspective probably weighed more heavily than the initial draft. The proposal was thus that the new post would work with educational issues concerning exchange students, both international and national, but to some extent work with social issues concerning corresponding target groups.

In order to write a new work description, the working group chose to sit in separate chambers and write down tasks, forums, collaborations, etc. that the new post could work on, and then present and compare each other's proposals with each other. The final amalgamation of this is the basis of the work description that eventually emerged, and is discussed further in the Work description section and is available as recommended reading.

At the same time as the group worked on the work description, a workshop was held with FuM to ask the question "What needs to be included in the report for FuM to be satisfied?" The goal was to determine what the FuM wanted from a proposal with a work description in order to feel satisfied from the beginning, and thus avoid several rounds of feedback from the FuM. The attendance at the workshop was somewhat lacking, but provided some guidelines for this report.

The new work description was presented to the Student union management at the end of February. They were positive about it and felt that it captured tasks that needed extra attention and that a position in the union management could work with. A few amendments were discussed, but no major changes were made. However, there were still concerns about aspects such as group dynamics, workload and handovers. In particular, it was discussed how much work was required to introduce and start up a new post even if all the required continuity is fully written, something that the working group had not spent much time discussing so far.

For FuM6, the working group presented an interim report, in which the working group briefly described the work done so far. The report did not describe anything about the work description, as the working group had not had the opportunity to fully anchor it with the student union management and staff at that time.

## Spring

In early March, the new work description was presented to the entire staff for the first time. They were more hesitant about the proposal than the union leadership was. The staff agreed with the union leadership that the areas were important to work with, but were doubtful whether they thought that a tenth post was the right way to go to take care of the areas, and did not think that the working group had explored alternatives to the appointment of a new post to handle them. They also felt that the work on the new post was far from the original question of reducing the workload of the union leadership, and questioned whether the new work description would really relieve the union leadership, or just add a tenth person who would also be overloaded. They were also concerned, as was the union leadership, about aspects such as group dynamics and handovers when it came to ten people, referring to the fact that historically there have been union leaderships that have had difficulty keeping the group of nine together. Two weeks later, a further discussion was held for which the staff had been given time to discuss internally and the working group had been given time to consider their questions, and on this occasion the staff reiterated the same positions: they were not convinced that these areas of work required a tenth post, they were concerned about the group dynamics of ten people, and above all they did not think that the Student union management should add a tenth post before the general workload in the management team was at a better level.





The next few weeks after this, the work was slowed down by a more intensive period caused by various peak times, major commitments, and other projects, but the working group tried to keep the discussion going by checking internally and discussing with different parties when possible. Further discussions were held with the management team, the student union managing director, the Communications Officer of the union, the mentors from the management team leadership program, and the 21/22 working group, to try to come up with a proposal. Despite this, the working group did not feel that the proposal to create a new post had sufficient backing to be presented to FuM7 at the end of April, and only one communication was submitted to this meeting in which the group apologized for the delay.

After FuM7, the union management had a final discussion together with the union's director and the union's communications officer. The discussion was mainly about how the union management saw the risks for the group dynamics of ten people, as well as how they saw their own workload today and whether they thought that a tenth post would relieve more than the load. Regarding the group dynamics, the management team saw that there were risks in increasing the size of the group, but that it might have been possible to prevent many problems through good team building, leadership training and mentoring. When it came to the workload, however, the union management felt a great deal of uncertainty about whether it was really appropriate to appoint a new post at this time, and judged that even if the post would be able to pick up work areas that are not handled today and relieve some common work areas, it would require time from the rest of the union management to help the new post get into its work in the first few years, and to be available for cooperation with the post. With the work situation that the union management has today, it was feared that others in the union management would not have the time required to help the new post to get into place.

During this period, a further complication arose: The university saw a very sudden change in its organization around international collaborations (through which we have our own collaborations). Because of this, the need for someone to put more focus on issues related to international education was not as pressing, as many of the forums in which the issues were intended to be pursued were affected by the change. The university will now need some time to resume the same levels of ambition as before, and will not be able to work as actively with the issues for some time to come. The union management therefore judged that vUO, which is currently responsible for most of these forums, could continue to take care of them if necessary, as it is no longer expected that there will be many new forums in the near future.

In light of this, the Management team jointly decided that they did not believe that the organization was ready for a tenth position in the Management team, and that the best course of action was to recommend to FuM not to establish a new work description for a tenth position.

## Result

The results of the work can usefully be divided into two parts: a description of the work description that was produced, and an account of the arguments that mean that the working group - and the union leadership - do not want to recommend that FuM establish the work description at this time.

## Work description

The work description can be considered complete (apart from the post name which was never established) and is a work description that both the union management and staff could see a post working with. The main focus is on capturing the issues regarding exchange studies and international students that exist at present, but for which there is no clear ownership. The U-unit currently has difficulty finding time to properly represent the students and monitor this type of education. The post would





therefore primarily work with education monitoring, study situation and information access for exchange students, and act as a designated contact person for them. This is to create a clarity in who works with the issues, where they are currently spread on UO, vUO or SO depending on which forum the issue arises in.

In addition to this, this post could work with the international collaborations that the union has and increase the union leadership's level of ambition from a sometimes passive participation to more actively take place and drive important issues for us. Through an increased commitment from Chalmers, the union could have gotten more out of these collaborations and thus more benefit for its members.

The report presented at FuM8 21/22 proposed a number of tasks related to the study social situation for international students and exchange students, such as inclusion in the union's and the sections' activities, reception at master's level, and in-depth work on what these students wanted during their time at Chalmers. The working group chose to prioritize this in the final work description, in order to keep ownership of these issues with the S-unit. Instead, the proposal was that the S-unit would run the projects, and the new position, through its close connection to these students, could be a resource and a driving force in the projects.

## Workload issues

The proposal for FuM 21/22 has a greater focus on relieving the work of existing posts than the new proposal. Instead, most of the tasks are those that the Student union management currently does not work enough on, or even not at all. A post with this post description would therefore not primarily have relieved post-specific work. On the other hand, the post could have relieved the union leadership as a whole somewhat, for example by being another person who can work with operational issues, but on the other hand, the joint workload will also increase when more people are to attend meetings, collaborate on new projects and be involved in anchoring decisions. Therefore, after discussion, the union management does not consider that this potential relief is sufficient to offset the additional tasks added by the work description, and that the net burden on the union management as a whole will increase.

Another aspect of the increase in the workload of the Student union management with a new post is the high level of support that will be necessary in the start-up of the post. There will be a much higher workload for the outgoing Student union management to plan and implement the handover for the new Student union management with ten posts. The new post will then have to find much of its own tasks on its own, which will require a lot of help from the other posts and from the staff. It is also a work that will not be able to be completed in just one year, which means that there will be a higher workload on the union management, and staff, for several years to come.

The already very high workload of the union management has been a problem for several years, which will not be improved by increasing the workload. Before a decision is made to increase the workload for some years to come, the current workload needs to become more sustainable, otherwise the right conditions will not exist for this position to succeed.

## Conclusion

Due to the arguments presented in this report, the union management, and thus the working group, considers that it is not appropriate to appoint a tenth post at this time. Through Proposal 27 - Revoke decision to prepare elections for a new position in the union management, it is therefore proposed to stop the recruitment to a tenth position by revoking decision §131 from FuM3 2022/2023. However, it is appropriate that the union management continues to work with the issues that have stood in the way of the appointment of a tenth position.





## Future

In the future, the union leadership needs to work actively to reduce its workload and review what the union leadership actually should and should work with. There are a number of tasks within the management today that do not necessarily need to lie with the union management but can be moved outwards in the organization if they would be better suited there. This work can largely benefit from the lessons learned during the financial years 20/21 and 21/22 in their work on the workload of the union leadership.

As part of the work to reduce their workload and prioritize other tasks, the union management needs to investigate how the proposed tasks in the work description should be worked with. It needs to investigate whether a new post is really the right way forward or whether it is possible to include the tasks through other solutions. If it is found that a tenth post is the most appropriate way forward in order to be able to work on a sufficiently broad front, the work on developing a work description for the post can be resumed, but only if the overall workload is deemed to be low enough to enable a good start-up.

In order to carry out this work, the union leadership needs to actively seek help from external people and former union leaders. This is because during the current year, there are no conditions for reducing their own workload due to lack of experience and too much emotion. If, after this work, it turns out that the workload has been reduced, but the possibility of carrying out the tasks of the work description does not exist, this discussion about filling a new post should be considered to be resumed if there have been no new proposals for solutions.

## Recommended reading

All these documents can be found as annexes to *Proposition 27 - Repeal the decision to prepare for the election of a new member of the management team*.

- Arbetsbeskrivning: Ny post i kårledningen (*swe only*)
- Rapport: Kårledningens framtida struktur (*swe only*)
- Proposition 27 21/22 – Ta fram arbetsbeskrivning för ny post i kårledningen (*swe only*)
- Rapport – En ny post i kårledningen (*swe only*)

Questions are best asked to:

---

**Samuel Nyberg**

Vice President 22/23

[vo@chalmersstudentkar.se](mailto:vo@chalmersstudentkar.se)

---

**Emelie Lemann**

Student welfare officer 22/23

[so@chalmersstudentkar.se](mailto:so@chalmersstudentkar.se)

---

**Albert Vesterlund**

Deputy educational officer 22/23

[vuo@chalmersstudentkar.se](mailto:vuo@chalmersstudentkar.se)



# Arbetsbeskrivning – en ny post i kårledningen

Placeras under Utbildningsenheten.

## Ny post (NP)

NP arbetar främst med frågor som rör teknologers utbytesstudier, både inkommande och utgående. I sin roll arbetar NP både mot studenter och mot högskolan, och arbetet består av både operativa och strategiska uppgifter. Utöver detta ansvarar även NP för kårens samordning och arbete med Chalmers internationella samarbeten. Detta inkluderar:

- Arbeta med frågor som rör studiesituationen och informationstillgången för utbytesstudenter
- Agera som kontaktperson för utbytesstudenter
- Samarbete med S-enheten i frågor som rör inkommande utbytesstudenters studiesociala situation
- Samarbete med S-enheten i frågor som rör mottagning på mastersnivå
- Samordnare för Chalmers Studentkårs deltagande i internationella samarbeten
- Kontakt med högskolan kring internationella samarbeten

## Återkommande organ där NP är delaktig

- Styrgruppen för Chalmers medverkan i ENHANCE – *ledamot*
- IDEALiStiC Board – *ledamot*
- Chalmers internationella samordningsutskott, CIM - *ledamot*
- Deltar i samlingsorganisationen Reftec i gruppen STORK

# Kårledningens framtida struktur





*“Syftet med kårledningen är inte enbart att driva en effektiv verksamhet, utan att också ge en grupp unga människor värdefull erfarenhet. Det glöms ofta bort i iveren att professionalisera verksamheten.”*  
- Daniel Langkilde



## Innehåll

Inledning.....	4
Bakgrund.....	4
Metod.....	4
Befintlig struktur.....	4
Arbetsuppgifter.....	5
Enkät till tidigare KL.....	6
Statistik från enkäten.....	6
Fritextsvar.....	8
Identifierade problemområden.....	9
Arbetsledning.....	9
Arbetsmiljö, kultur och personrelationer.....	9
Demokrati och beslutsordning.....	9
Kontinuitet.....	10
Struktur för långsiktigt arbete.....	10
Varierande roller inom enheter.....	10
Verkningsgrad och effektivitet.....	10
Förslag på förändring.....	11
Intervjuer med kårledningen.....	11
Slutsats.....	12
Reflektioner och rekommendationer för fortsatt arbete.....	14
Appendix A – Kårledningens arbetsuppgifter.....	15
Appendix B – Förändringsförslag 1.....	20
Appendix C – Förändringsförslag 2.....	21
Appendix D – Omarbetade förändringsförslag.....	22







## Inledning

Rapporten har i stort sett bara fokuserat på problembilder och lösningar som minskar effekterna av dem. Att bevara positiva aspekter och funktioner i dagens struktur är minst lika viktigt och bör utgöra en större del av beslutsunderlaget inför eventuella förändringar.

Under arbetets gång framgick det också att en möjlig grund till problemen i stället kan vara kopplat till personkemi och relationer. Detta gäller även idag välfungerande processer. Vid användning av denna rapport bör det också poängteras att problembilderna inte existerar för varje person, varje år, utan uppstår oregelbundet.

Till sist är det viktigt att tolka denna rapport som en delmängd i en större utredning. Det bör inte dras slutsatser enbart från denna rapport.

## Bakgrund

Kårledningens(KL) struktur har sett mer eller mindre likadan ut sedan millennieskiftet. Det har skett mindre ändringar som den tillfälliga introduktionen av ITA (IT-ansvarig) och omstruktureringar av arbetsuppgifter. I samband med en kontinuerlig förändring av arbetet som kårledningen utför är det god tid att utvärdera om den struktur som funnits i cirka 20 år är optimal. Under verksamhetsåret 12/13 genomfördes en utvärdering varpå FuM beslutade att bordlägga frågan till verksamhetsåret 20/21.

Under verksamhetsåret 20/21 var kårstyrelsen(KS) ålagda att utreda huruvida kårledningens nuvarande struktur är den mest optimala. Detta dokument är resultatet av den utredningen.

## Metod

För att få en tydlig bild av det arbete som tidigare gjorts letades gamla rapporter och FuM-protokoll fram. Dessa gick sedan igenom bit för bit och lade grunden för det fortsatta arbetet. Precis som de tidigare arbetena om KL:s struktur har problemen konkretiserats för att leda till intervjuer och feedbacksessioner. Intervjuer hölls med KL, en enkät skickades ut till KL-emeriti och referensgruppen från FuM konsulterades via feedback på mail.

Därefter började arbetet med att formulera lösningar på dessa problem. Även dessa genomgick en feedbackomgång, denna gång dock endast hos KL. Efter denna omgång skrotades något förslag. Projektet skiftade efter detta fokus då omfattningen av projektet blev för stort. Siktet ställdes då i stället till att presentera de utmaningar som KL haft genom åren och några förslag på mindre ändringar som kan stötta i att minimera problemen.

## Befintlig struktur

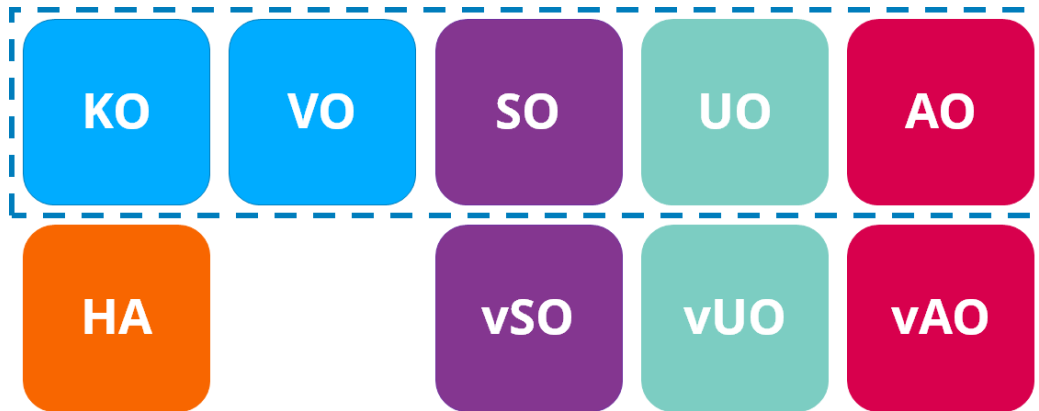
Den befintliga strukturen inom KL grundar sig i enheterna och är beslutad i Chalmers Studentkårs reglemente. Dessa är organiserade kring en specifik fokusfråga, där paren kan samarbeta med varandra och arbeta med liknande uppgifter. Enheterna är även tänkt att spegla kårens





arbetsområden; studiesocialt, utbildning och arbetsmarknad. Presidieenheten skiljer sig något från detta, eftersom det är en enhet med mindre internt samarbete och utan något tydligt fokusområde.

Den befintliga strukturen innebär också att varje enhet har en ordförande som ingår i kårstyrelsen och förväntas vara arbetsledare för enheten. I presidieenheten ingår både kårordförande och vice kårordförande i kårstyrelsen. Dessa två förväntas arbetsleda sin egen enhet, men också de andra enhetsordförandena och kårledningen i stort.



Figur 1: Kårledningens befintliga struktur, där kårstyrelsen består av de inringade posterna.

## Arbetsuppgifter

De officiella arbetsbeskrivningarna för kårledningen är breda och kan ibland uppfattas som vaga. Detta är i de flesta fall ett medvetet val, eftersom kårledningens arbete varierar mycket från år till år beroende både på verksamhetsplanen och externa faktorer. För att skapa lite mer tydlighet genomfördes en workshop med KL 20/21 för att specificera exakt vad kårledningen gör. Dessa uppgifter kopplades sedan ihop till sju områden (alla uppgifter finns i appendix A). De identifierande områdena är

- Intern ledning.
- Strategi och styrelser.
- Extern på- & samverkan.
- Näringslivskontakt.
- Studentengagemang.
- Bevakning av högskolans verksamhet.
- Sektioner.

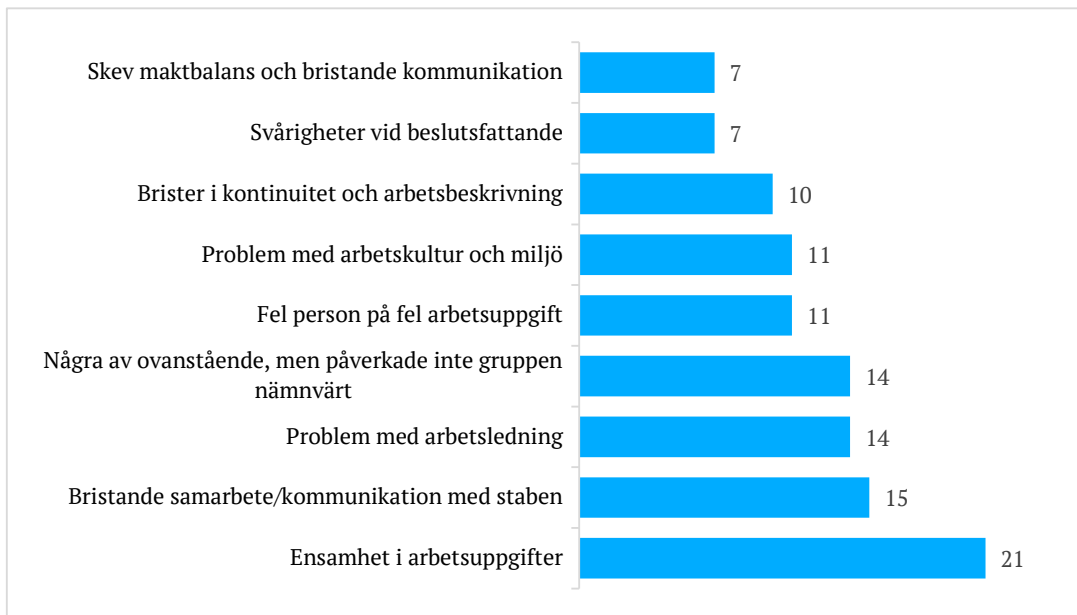


## Enkät till tidigare KL

För att formulera och verifiera problemområden som kan uppstå kopplat till kårledningens struktur, skickades en enkät ut till tidigare ledamöter i kårledningen (KL-emeriti/KLem). Enkäten har undersökt både positiva och negativa aspekter av nuvarande struktur, men nedan presenteras ett antal områden med förbättringspotential.

### Statistik från enkäten

Från enkäten så finns nedan sammanställt statistik som användes för att dels identifiera vilka problemområden som funnits tidigare, se figur 2, dels för att se om det finns något mönster i vilka poster som ofta samarbetar, se figur 3.



Figur 2: Svar på frågan: "Upplevde du något av följande?". Totalt svarade 43.



En annan fråga i enkäten berörde olika posters samarbete med varandra. De tillfrågade fick svara på vilka poster de samarbetade mest med, vilket visas nedan. Notera att frågan specificerade att samarbete kring verksamhetsplanen inte skulle tas i beaktning.

-	KO	VO	HA	UO	vUO	SO	vSO	AO	vAO
KO (5)	-	100%	40%	100%	40%	100%	40%	100%	60%
VO (6)	83%	-	83%	83%	17%	83%	50%	83%	50%
HA (5)	20%	100%	-	20%	0%	20%	100%	0%	40%
UO (3)	100%	33%	0%	-	100%	100%	0%	33%	0%
vUO (3)	33%	33%	0%	100%	-	66%	0%	0%	0%
SO (5)	80%	40%	0%	100%	80%	-	40%	20%	0%
vSO (6)	17%	83%	66%	0%	17%	100%	-	0%	0%
AO (3)	66%	0%	33%	33%	0%	66%	0%	-	100%
vAO (5)	20%	40%	80%	20%	20%	0%	40%	80%	-
Totalt (41)	50%	60%	44%	55%	32%	66%	40%	42%	31%

Figur 3: Tabellen ska läsas som följande:

Posterna på den lodräta har svarat att de samarbetat i stor utsträckning med posterna på den vågräta. T.ex. 60% av KOs har samarbetat i stor utsträckning med vAO. De färger som är markerade är enheterna. Siffrorna i parentes är antalet svar från respektive post.

Vi ser ett stort samarbete inom enheterna, med ett fåtal undantag. Något som sticker ut är att posten SO generellt inte upplever ett stort samarbete med vSO. Svaret blir det omvända när vSO är de tillfrågade. Anledningen till detta framgår inte tydligt, men det skulle kunna bero på att SO arbetar med mer spridda frågor, framför allt gentemot högskolan, vilket kräver mer samarbete med UO och KO. Här verkar i stället vSO och HA samt vAO och HA ha ett större ömsesidigt utbyte.

Vi ser också ett stort samarbete mellan HA och VO och mellan KO och VO. Däremot samarbetar KO och HA i betydligt lägre grad, trots att de tillhör samma enhet. Skillnaden beror troligtvis på arbetsuppgifternas natur och att KO vänder sig mer externt, i relation till VO och HA som har mer interna arbetsuppgifter. Det stämmer också överens med att KO har mycket samarbete med de andra externt fokuserade posterna SO, UO och AO. Tolkningen ska dock inte göras för skarp, eftersom dessa poster också samarbetar inom kärstyrelsen. Enkätsvaren bekräftar hypotesen att Presidiet samt A- och U-enheten är homogena och arbetar mycket tillsammans.

Till sist kan man också göra iakttagelsen att vUO och vAO över lag inte anses samarbeta mycket med övriga delar av kärledningen. Vad som föranleder svaren kan vara värt att undersöka djupare.



## Fritextssvar

Nedan sammanställs vad KLeM har svarat i fritext, bland annat på frågan om vad som fungerat bra och mindre bra deras år samt deras generella syn på strukturen.

Det finns en hel del varierande åsikter under åren 00-20(som kontaktades för input). Många menar att det fungerat väl, men tyvärr har många inte reflekterat i särskilt stor utsträckning. Det som lyfts fram som bra under åren är enhetspartners där man har någon att bolla med och arbeta tillsammans med. Många vittnar om god kommunikation inom KL generellt och i enheten specifikt. Det framkommer dock tydligt att det till stor del handlar om personkemi, till exempel vem du pratar med på fikarasten, umgås med utanför arbetstid, osv.

Det som lyfts fram som problem är bland annat snedfördelad arbetsbelastning, dålig förståelse för vad andra enheter arbetar med samt frågetecken kring syftet med en arbetsledande enhetsordförande. Några lyfter även klyftan mellan KS och KL där en del berättar om en hierarki där KS ses som viktigare än övriga ledamöter i KL. I samband med detta lyfts även frågan om hur KL ska arbeta, ska fokus ligga på strategi eller mer mot operativ verksamhet.

Något som även upp som ett återkommande frågetecken är vSO, HA och vAO/CharmO. Man reflekterar kring hur dessa figurerar inom sin enhet, där S-enheten har stora variationer i sina arbetsuppgifter, HA är ibland med i presidieenheten ("HA får vara med i presidiet ibland, när det passar" - citat från enkäten) och vAO har stort fokus på CHARM och kan därför inte lägga speciellt mycket tid på KL.





## Identifierade problemområden

Följande områden har tagits fram utifrån tidigare arbete i frågan, samt enkätsvar och en inledande workshop.

### Arbetsledning

Ett problem som identifierats både av årets kårledning och av tidigare ledamöter är att arbetsledningen kan vara otydlig och ineffektiv. Kårledningen har idag en struktur som innebär att presidiet ska samordna enheternas verksamhet, samtidigt som enhetsordförande också har ett arbetsledningsansvar för sin enhetspartner. Det skapar en situation där en kårledningsledamot potentiellt sett har tre arbetsledare, vilket på många sätt kan anses orimligt i förhållande till gruppens storlek.

Antalet steg i arbetsledningen ökar också risken för kommunikations- och informationsmissar om de olika arbetsledarna inte är tillräckligt synkroniserade. Information är dessutom ofta generell och skulle kunna förmedlas till hela kårledningen på samma gång i stället för genom flera led.

Hur arbetsledning och kommunikation har fungerat i praktiken varierar mellan åren. Det följer nödvändigtvis inte den formella arbetsledningsstrukturen.

### Arbetsmiljö, kultur och personrelationer

Det går inte att bortse från faktumet att personrelationer spelar stor roll i gruppens effektivitet och kvalitet. Relationer mellan människor kan inte ses som en direkt konsekvens av strukturen, men vissa strukturella funktioner kan forma arbetskulturen och miljön. Inom Self-determination theory (SDT) är tillhörighet en av de tre stora faktorerna för arbetsmotivation, vilket kan uppnås genom en strukturell tillhörighet av en enhet. Däremot skulle den också kunna stjälpas av problematiken kring tillhörighet i kårstyrelsen eller inte.

Rapporten syftar inte till att i direkta termer lösa problem kring arbetsmiljö och specifika personrelationer, men det bör vara en bidragande faktor i eventuella beslut. Det kan också finnas positiva aspekter av att undersöka rekryteringsprocessen och till exempel väga in gruppdynamik inom enheter, arbetsgrupper och kårledningen som helhet.

### Demokrati och beslutsordning

Frågan kring demokrati och beslutsordning är oerhört viktig i alla organisationer. För det första skapar en otydlig beslutsordning och för låg autonomi en inbyggd ineffektivitet och en misstroendekultur. Om information färdas i flera led ökar också risken för missar som leder till felaktiga beslut.

Beslutsförfattning, eller kontroll, är också en del av tidigare nämnda motivationsmodell (SDT), vilket ytterligare styrker vikten av en tydlig beslutsstruktur. I nuläget har kårstyrelsen det formella beslutsmandatet, trots att många beslut diskuteras, förankras och i praktiken fattas av kårledningen. Detta kan leda till en otydlighet kring vilka diskussioner som ska tas i vilket forum, och kan skapa frustration när det upplevs som att någon tar beslut över huvudet på andra gruppmedlemmar. Det i sin tur kan sänka motivationen och effektiviteten. I enkäten används kårstyrelsen som exempel på detta, men det är tänkbart att problemet kan uppstå även för andra grupperingar inom KL.



## Kontinuitet

Frågan om kontinuitet är inte heller direkt relaterad till kårledningens struktur, men förändringar i den kan få inverkan på hur kontinuitetsarbetet fungerar. Med tydligare likheter inom enheten skulle överlämningen potentiellt sätt effektiviseras genom fler gemensamma pass, vilket i sin tur lämnar mer tid till att ta in informationen bättre. Om rollerna i kårledningen tydliggörs blir också arbetsbeskrivningarna tydligare och mer konkreta. Ett förändringsarbete innebär däremot att en idag välfungerande överlämning kan utmanas, om till exempel arbetsuppgifter och naturliga samarbetspartners flyttas.

## Struktur för långsiktigt arbete

Ett tidigare problem i kårledningen var att verksamhetsplanen var lång, otydlig och komplicerad. Detta har förbättrats oerhört och verksamhetsplanen är numera kortare, mer koncis och hanterbar.

Däremot kvarstår frågan om hur och vilka i kårledningen som ska arbeta operativt respektive strategiskt, eller både och. Det bör vara tydligt vilka som är ansvariga för vilka delar av strategin och vilka som förväntas driva kåren framåt. Det kan också förbättra rekryteringen om både valberedningen och kandidater vet vilka egenskaper som efterfrågas.

## Varierande roller inom enheter

Dagens kårledning har en mycket varierande grad av arbetsmässig likhet inom enheterna. Ur förstudien framkommer det att utbildnings- och arbetsmarknadsenheten har en högre likhet, medan sociala enheten och presidieenheten har mer variation mellan posterna. Eftersom enhetsordföranden i nuläget förväntas arbetsleda sin enhet och till följd av det även enhetspartnern, kan arbetsbördan och svårigheten öka för den förstnämnda i och med att man behöver lägga mer tid på att sätta sig in i den andres arbete. Det kan också bidra till en lägre grad av tillhörighet till enheten, eftersom man arbetar tillsammans i lägre grad. Benägenheten att ta initiativ till samarbete eller be om hjälp kan också påverkas beroende på hur insatt en kollega är i ens egna arbete.

## Verkningsgrad och effektivitet

Att skapa effektivitet och kvalitet i ett team beror inte bara på teamets sammansättning, men också på uppgiftsfördelningen mellan individerna. En enskild post med väldigt varierande uppgifter kan vara svår att ta till sig och varje enskild uppgift kan bli mer tidskrävande.

Samtidigt kan en alldeles för uniform roll uppfattas som tråkig, varpå motivationen i arbetet riskerar att sjunka. En eventuell omstrukturering måste sträva mot en balans mellan positiv och negativ variation. Det bör också anses positivt om även varierade uppgifter har en viss koppling till postens syfte, för att se till att den med rätt kompetens och intresse utför uppgiften, det vill säga att arbetsvariationen till exempel sker inom ramarna för enhetens fokusfråga.



## Förslag på förändring

Tidigt i processen brainstormade författarna fram tre förslag som baserades i att lösa de problem som tidigare utredningar samt enkäten identifierat. Dessa var:

1. Ta bort S-enheten och placera SO tillsammans med U och vSO med HA (se appendix B)
2. Samma ändring som ”1”, men med tillägget att även CHARMs ordförandeskap flyttas ut från KL. (se appendix C)
3. Sista förslaget innefattade att dela upp KL i tre enheter bestående av Presidiet, påverkansenheten(AO, SO, UO och vUO) samt engagemangsenheten(HA och vSO).
  - a. Ansågs vara kasserat efter intervjuerna, se nedan.

Förslagen gick sedan igenom med KL20/21 för feedback. Efter feedback gjordes en omarbetning. De omarbetade förslagen presenterades på ett kårledningsmöte och finns i Appendix C.

## Intervjuer med kårledningen

För att kunna göra djupare analyser och skapa en konstruktiv diskussion kring eventuella förändringar hölls intervjuer med sittande kårledning. Dessa hölls halvvägs in i arbetet, med motiveringen att vi skulle ha ett antal förslag och tankar som kunde presenteras och omarbetas under och efter intervjuerna. Varje intervju tog ungefär 30 min.

Anledningen till att individuella intervjuer valdes i stället för en större workshop var för att få individens och postens olika perspektiv på frågorna, snarare än en samlad bild från kårledningen. Vi valde också att inte presentera våra förslag för gruppen, utan skickade ut dessa strax innan intervjun med uppmaningen att inte diskutera dem med varandra. Detta för att vi skulle kunna samla in de olika personernas åsikter helt oberoende av varandra.

Under den första intervjuomgången presenterades de identifierade problemområdena, samt de tre förslagen ovan. Först fick de intervjuade reflektera kring problemen och vad de höll med- och inte höll med om.

Alla intervjuade höll med om att problemen existerar, men i olika hög grad. Till exempel ansåg fler personer i arbetsledande roller att det problemområdet var mindre framstående, men fler viceposter ansåg att det var ett större problem. Många identifierade olikheter inom enheterna, främst inom S- och P-enheten.

De allra flesta höll med om att beslutsprocesser är en genomgående problematik. Under året har det fungerat i praktiken men den rent formella strukturen, att alla formella beslut tas utav föreningens styrelse (KS), hade kunnat leda till osämja.

Överlag förändrade djupintervjuerna med kårledningen inte den övergripande problembilden.





Vid presentation av förslagen mötte förslaget "2-1" stor kritik. Samtliga intervjuade lyfte risken med splittringar i gruppen om en enhet är avsevärt större än den andra och att det, utan förändring på den fronten, skulle vara en kårstyrelsenhet och en icke-kårstyrelsenhet. Problemområdet kring variation inom enheterna antogs visserligen minska för engagemangsenheten, men istället öka för påverkansenheten, med arbetsmarknadsfrågor som utstickare. Efter intervjuerna ansågs förslaget borttaget ur lösningsförslagen.

Däremot var det några positiva kommentarer kring de övriga förslagen, där reflektionen främst var kring huruvida man skulle inkludera ordförandeskapet för CHARM i kårledningens arbetsuppgifter. Fördelar som lyftes fram var att de två personerna i arbetsmarknadsenheten skulle kunna fokusera på kårens övergripande arbetsmarknadsfrågor samt kårledningens gemensamt arbete. Däremot var det flera som ifrågasatte hur man skulle sysselsätta båda posterna om CharmO-rollen försvinner, samt vilka övriga effekter en flytt av CharmO skulle få utanför kårledningen. Tankar om blandposter lyftes, där man till exempel skulle kunna göra en omfördelning av arbete för att göra nytta av den arbetstid man vinner på att ta bort CharmO ur kårledningen. Detta är dock en stor utmaning där en person kommer vara tvungen att arbeta med "två" poster och kan leda till splittring beroende på hur personen i fråga väljer att prioritera sitt arbete.

Alla intervjuade såg det som fördelaktigt att rollerna inom "utbildning och välmående" skulle kunna samarbeta tätare, och på samma sätt att engagemangsenheten får ett bättre utbyte.

Flertalet av de intervjuade påpekade att en förändring inte bör göras för snabbt, varpå många föredrog "No more S-enheten", på grund av den lilla men ändå relativt tydliga förändringen i arbetspartners. Man lyfte dock nackdelen att dagens HA och vSO båda har många besökare och därför skulle kunna gynnas av att ha egna kontor. Även detta är en fråga som bör utredas vidare.

Efter samtliga intervjuer drogs slutsatsen att flertalet av förändringsförslagen var långt ifrån bra. Det har heller inte lagts tillräckligt med tid på att genomgå feedback för att kunna presentera ett förändringsförslag utan endast några tankar för potentiellt framtida arbete läggs fram.

## Slutsats

Utifrån ovan bakgrund har vi kommit fram till följande potentiella förändringar. Dessa ska ses som oberoende förändringar som kommande kårledning och/eller fullmäktige kan ta ställning till individuellt. Framöver bör en ytterligare utredning kring konsekvenserna av en förändring genomföras.

1. Ta bort funktionen enhetsordförande och arbeta med arbetsledning från presidiet samt internt grupparbete.
2. Adjungera samtliga ledamöter i kårledningen till kårstyrelsens möten.
  - a. Notera att kårstyrelsemötena inte är kårstyrelsens enda uppgift. Dock har det framkommit att kårledningens möjliga närvarorätt skulle kunna förbättra problembilden kring beslut som tas över huvudet på övriga ledamöter.
3. Placera vSO tillsammans med HA i samma enhet för ett tätare samarbete.
4. Placera SO tillsammans med U-enheten i samma enhet för ett tätare samarbete.
5. Ta bort CHARM-projektledningen ur vAOs arbetsbeskrivning.
  - a. Detta får följd effekter som vi inte har undersökt i denna rapport. En djupare utredning kring CHARMs, CHARMkommitténs och projektledarens arbete bör göras innan man gör åtgärder inom CHARM.



6. Fokusera framtida arbete på att lösa problem så som gruppdynamik och personkemi.
  - a. Ta lärdomar av vad som fungerar i andra delar av organisationen, t.ex. kårkomittéer.



# Reflektioner och rekommendationer för fortsatt arbete

Efter att ha arbetat med projektet under verksamhetsåret och kommit fram till en slutsats, finns det ett antal medskick att ta med till kommande diskussioner.

## Att lösa problem kan ta bort positiva effekter

Rapporten har i stort sett bara fokuserat på problembilder och lösningar som minskar effekterna av dem. Att bevara positiva aspekter och funktioner i dagens struktur är minst lika viktigt och bör utgöra en större del av beslutsunderlaget inför eventuella förändringar.

## Förankring

Eftersom projektet bytte fokus under verksamhetsåret - från att föreslå förändringar, till att endast utreda - har förankringsprocesserna inte utförts hela vägen. Om kommande kårledning överväger att göra förändringar bör detta förankras ordentligt med kårens stab och tidigare ledamöter i kårledningen för att få ytterligare perspektiv, skapa acceptans samt förändringsvilja.

## Pandemins effekter

Som tidigare nämnt står det klart att både vi som har arbetat med projektet, och kårledningen 20/21 som helhet, är mycket färgade av pandemin. Arbetsuppgifterna är på många håll mycket förändrade jämfört med ett vanligt år, vilket gör det svårt att reflektera kring hur en förändring skulle påverka en posts arbetsuppgifter eller roll i gruppen. I ett fortsatt arbete bör våra bedömningar betraktas i sin kontext där samtliga arbetsuppgifter är omskakade och förändrade till följd av pandemin.

Däremot har åsikter och tankar från tidigare kårledningsledamöter inte påverkats av detta och kan användas som underlag i framtiden.

## Ansvarig för utredningen

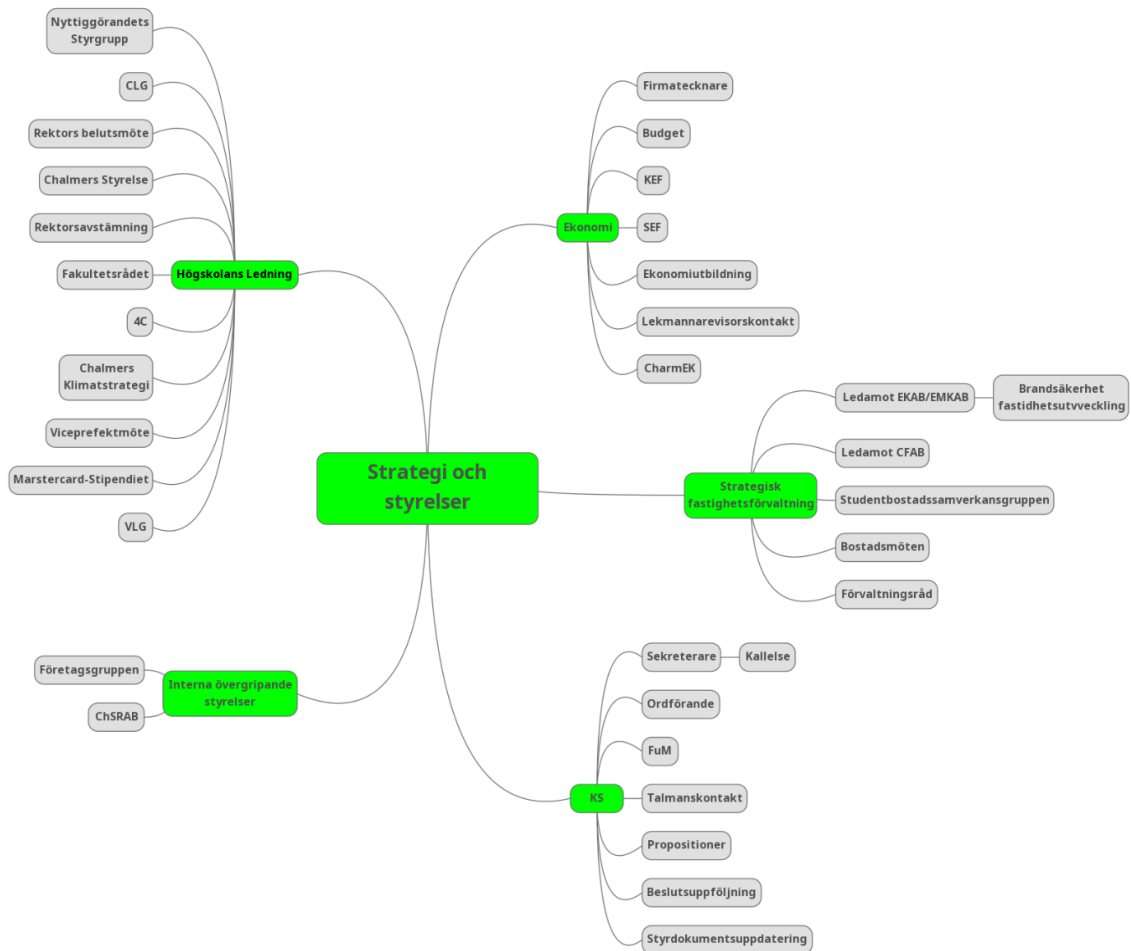
Förändringsarbete är svårt för vem som helst att utreda och genomföra och det blir särskilt svårt om individer ska ansvara för sin egen förändring. Framtida arbete bör ta ställning till huruvida kommande utredningar ska genomföras av en extern part, för att öka objektiviteten och underlätta för sittande kårledning.

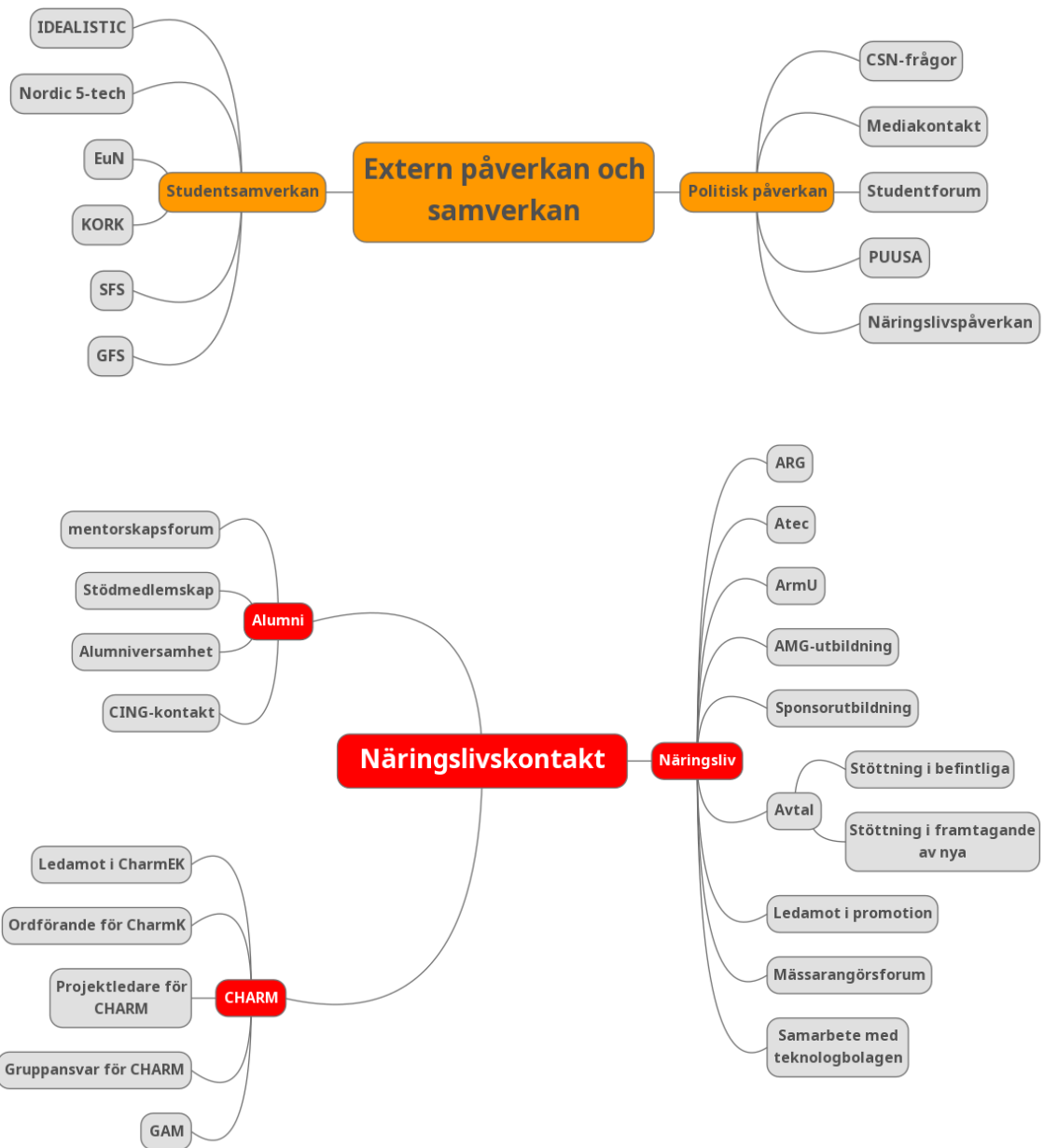
## Till sist

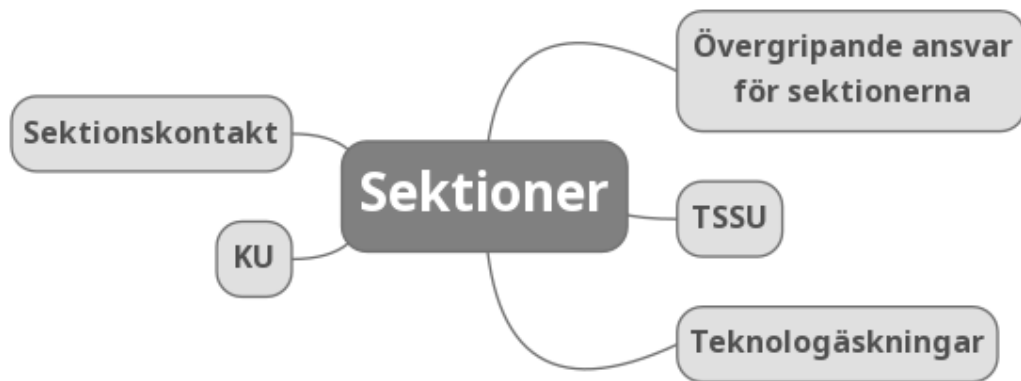
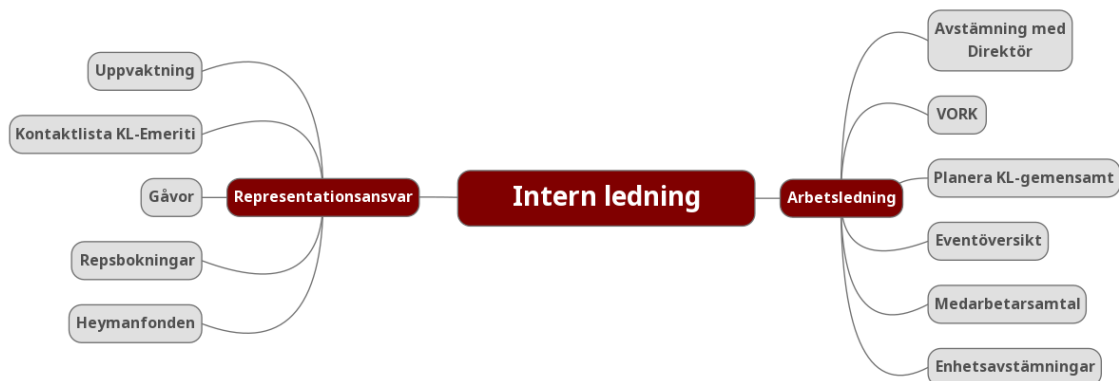
Eventuella förändringar i organisationen ska inte bara grundas i en strävan att effektivisera verksamheten. Det ska också möjliggöra ett gott samarbete och bädda för ett engagemang där människor kan utvecklas. Potentiellt kommande arbetsgrupp bör återvända till rapportens försättsblad och läsa det inledande citatet.

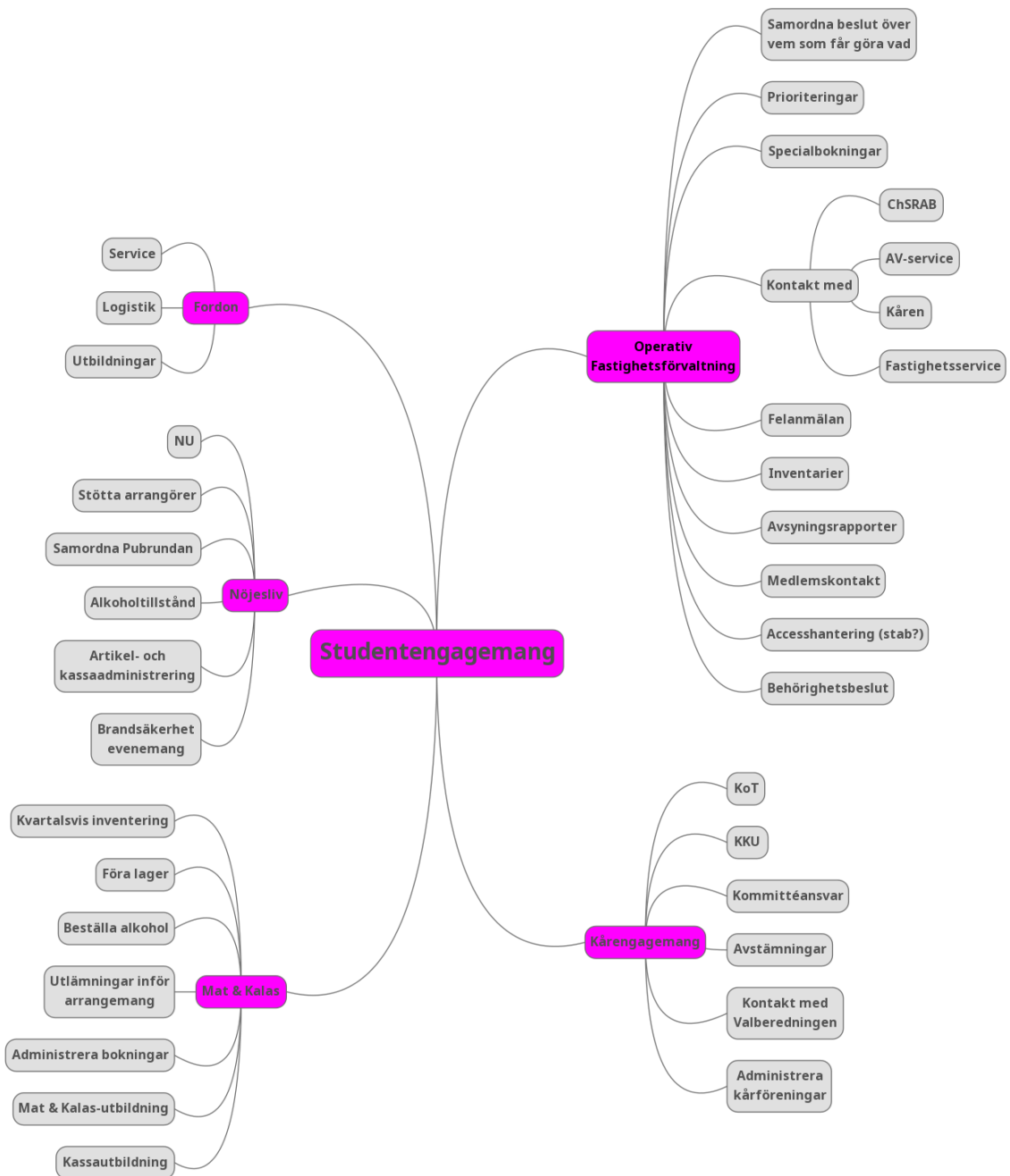


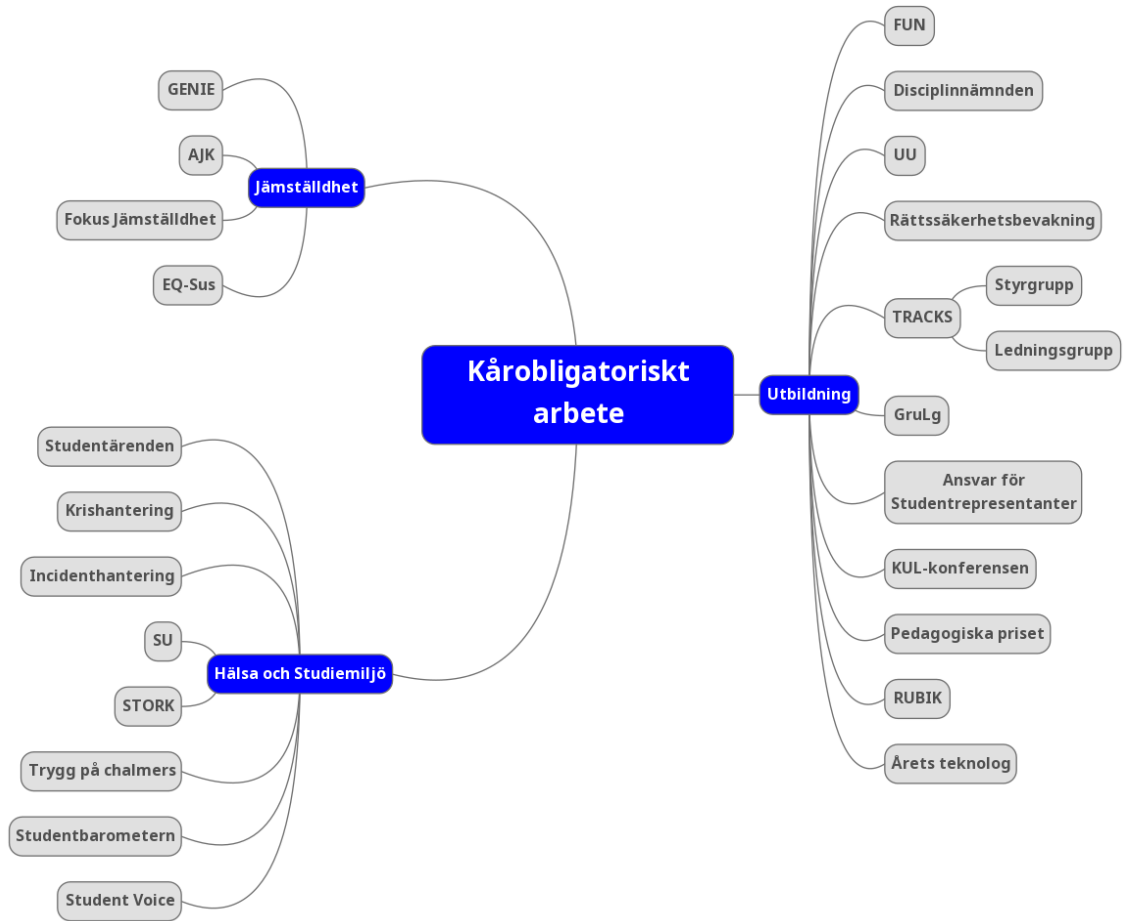
# Appendix A – Kårledningens arbetsuppgifter







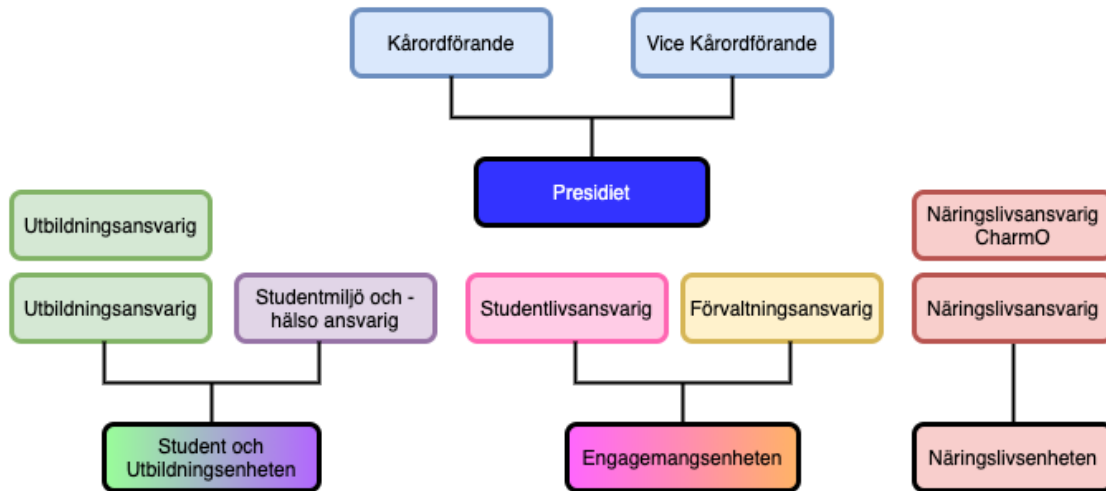






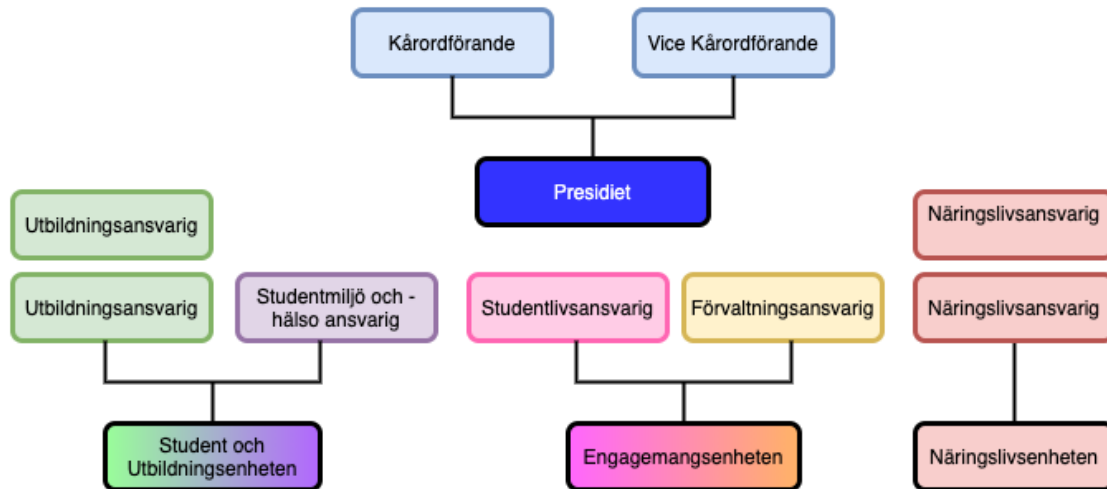


## Appendix B – Förändringsförslag 1



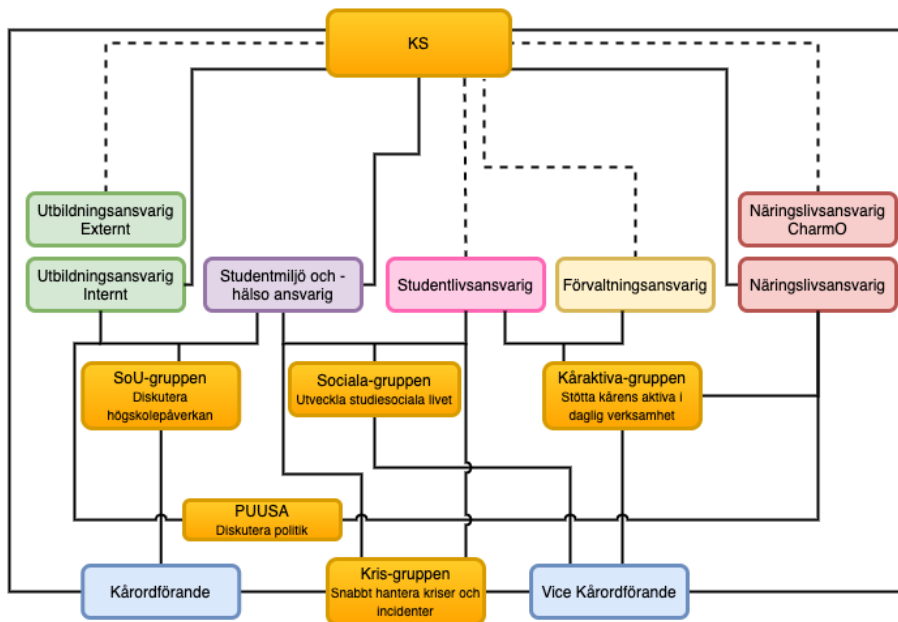
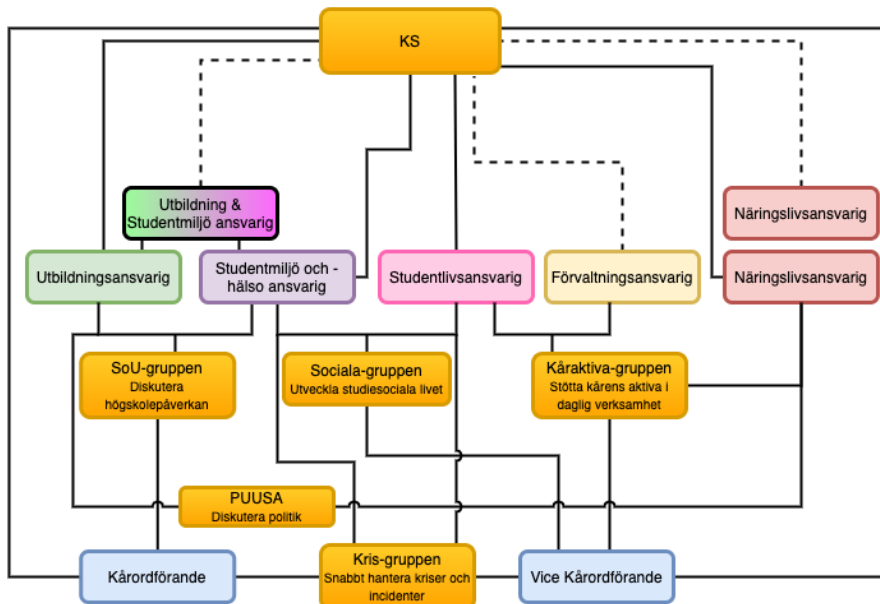


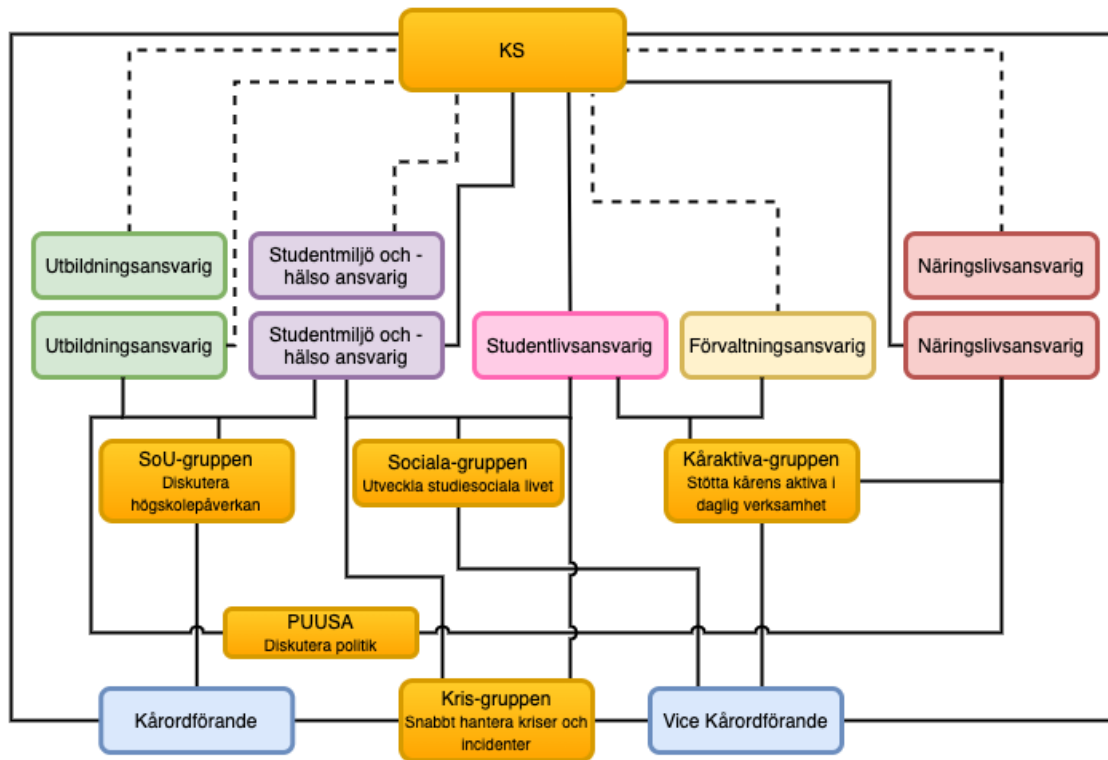
## Appendix C – Förändringsförslag 2





# Appendix D - Omarbetade förändringsförslag







# Proposition 27 – Ta fram arbetsbeskrivning för ny post i kårledningen

## Bakgrund

Under 20/21 arbetade kårledningen med verksamhetsplanspunkten *Kårledningens framtida struktur* och arbetet bedömdes behöva fortsätta i verksamhetsplanspunkten *Avsluta kårledningens framtida struktur* under 21/22. Under 20/21 skapades rapporten *Kårledningens framtida struktur slutrapport 2021*, vilken innehåller förslag till förändringar samt bakgrund till undersökningen som gjordes. Dock anges att ytterligare undersökningar behövs innan man fattar beslut.

Arbetet att se över kårledningens struktur påbörjades verksamhetsåret 12/13 och under fullmäktigesammanträde 6 13/14 tillsattes en arbetsgrupp för detta. Arbetsgruppens motion *Motion 5 – Ny struktur för kårledningen* beskriver ett antal förslag på förändringar. Dessa bedömdes inte bör ligga som grund för det nuvarande arbetet av projektgruppen under 21/22 eftersom de fick kritik från dåvarande kårstyrelse och fullmäktige och var inte tillräckligt underbyggda.

Under året har Sociala enhetens ordförande, Sociala enhetens vice ordförande och Utbildningsenhetens vice ordförande arbetat med verksamhetsplanspunkten. Fokus har lagts på arbetsbelastning i kårledningen och vi har även valt att använda rapporten som skrevs förra året som en grund för arbetet framåt. Ett antal problemområden har tagits fram samt lösningsförslag till dessa, varav några behöver beslutas om i fullmäktige.

Kåren har länge arbetat med att försöka inkludera internationella studenter och utbytesstudenter i det studiesociala livet och gemenskapen på Chalmers. Bland annat har det mellan 13/14 och 19/20 funnits ett prioriterat område som ämnade uppfylla just detta. Det har även skapats ett strategidokument och flera andra arbetsdokument fyllda med bra idéer och vägar framåt. Problemet är att implementeringen inte har blivit av, vilket enligt ansvariga för verksamhetsplanspunktens teori beror på att det inte finns någon i kårledningen eller annan gruppering som har som uppdrag att driva detta arbete.

Jämfört med många andra tekniska högskolors kårer ligger kåren efter i arbetet med att inkludera internationella- och utbytesstudenter i kårens verksamhet. Detta betyder att cirka en femtedel av våra medlemmar ofta blir bortsedda från och inte har samma chans att varken engagera sig eller involvera sig i vår verksamhet. Flera problem lyfts i den bifogade rapporten *Rapport – En ny post i kårledningen*, som visar att många av våra internationella studenter tycker ofta att kåren är uteslutande och ovälkomnande för icke svensktalande.

I rapporten *Rapport – En ny post i kårledningen* beskrivs också vilka arbetsuppgifter vi har identifierat att den nya posten skulle kunna ha samt en analys av för och nackdelar. Bland annat lyfts möjligheten för posten att arbeta med inkludering av internationella- och utbytesstudenter genom att starta upp ett arbete för samordning av mastermottagningar. Men det är även viktigt att posten har ett strategiskt fokus och inte bara är operativ.

Posten skulle enligt förslaget vara en del av sociala enheten eftersom den platsar mest naturligt där. Den skulle då kunna samarbeta med SO kring likabehandling och inkludering, med vSO kring inkludering i specifikt nöjeslivet och med båda posterna i sociala enheten kring mottagningen och





incidenthantering. Den skulle även kunna ha ett samarbete med utbildningsenheten kring internationalisering och eventuellt ta över arbetet med internationella samarbeten som hade underlättat för utbildningsenheten och kårordförande.

Förhoppningen är att posten kommer att resultera i att ett viktigt område, som **alltid** faller mellan stolarna, tas tag i och att den även avlastar andra i kårledningen genom att samarbeta kring uppgifter eller ta över specifika såväl som kårledningsgemensamma uppgifter. Posten föreslås vara temporär till en början eftersom kårledningen bör utvärdera posten innan den blir permanent. Den föreslås då vara temporär i tre år, där kårledningen under det tredje året gör en utvärdering. Detta eftersom vi tror att det då finns tid att starta upp arbetet och se hur posten utformar sig efter två uppstartsår. Mer underlag kring undersökningarna som gjorts och resultatet finns i den bifogade rapporten *Rapport – En ny post i kårledningen*.

Posten föreslås göras temporär på 3 år genom att valberedningen bara åläggs rekrytera under tre års tid och att kårstyrelsen om tre år åläggs utvärdera huruvida posten ska permanentas och därmed föras in i reglementet. Denna metod för att starta en post, att ålägga valberedningen att rekrytera, är samma metod som användes för att skapa posten IT-ansvarig under de två år den existerade.

## Bilagor

1. Rapport – En ny post i kårledningen

## Yrkande

Med ovanstående som bakgrund yrkar kårstyrelsen

- att** ålägga kårstyrelsen att ta fram en arbetsbeskrivning och namn till en ny temporär post i kårledningen enligt beskrivningen av posten i rapporten *Rapport – En ny post i kårledningen* till FuM3 22/23
- att** kårstyrelsen 25/26 åläggs utvärdera om den bör bli permanent och att i så fall lägga fram en proposition om att lägga till posten i reglementet senast FuM3 25/26
- att** ålägga kårstyrelsen att senast till FuM3 22/23 lägga fram en proposition som ger valberedningen i uppdrag att bereda val av den nya posten för verksamhetsåren 23/24, 24/25 och 25/26

Kårstyrelsen genom,

Lovisa Eriksson,  
Sociala enhetens ordförande 21/22  
[so@chalmersstudentkar.se](mailto:so@chalmersstudentkar.se)



# En ny post i Kårledningen





# Rapport – En ny post i kårledningen

## Innehållsförteckning

Rapport – En ny post i kårledningen	1
Innehållsförteckning	1
1. Inledning	2
1.1 Bakgrund	2
1.2 Metod	3
2. Identifierade problemområden	4
2.1 Undersökning 20/21	4
2.2 Undersökning 21/22	5
3. Ny post i Kårledningen	6
3.1 Nuvarande situation för internationella studenter och utbytesstudenter	7
3.2 Arbetsområden	9
3.3 Placering av posten	9
3.4 Påverkan på arbetsbelastning	10
3.5 Risker och negativa effekter	11
3.6 Tidigare förslag på arbetsområden	11
4 Bilagor	12







# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Kårledningens struktur har sett mer eller mindre likadan ut sedan millennieskiftet. Det har skett mindre ändringar som den tillfälliga introduktionen av IT-ansvarig (ITA) under verksamhetsåren 18/19 och 19/20 och mindre omstruktureringar av arbetsuppgifter. Dessa omstruktureringar har exempelvis varit att omfördela enskilda uppgifter internt mellan poster eller att uppgifter har adderats över tid. Få arbetsuppgifter har flyttats från kårledningen, även om det finns mindre exempel såsom husansvarigs (HA) arbete med access och bokningar har flyttats till kårservice. Utöver en kontinuerlig förändring, som kan vara tillägg eller borttagande av arbetsuppgifter, av arbetet som kårledningen utför är det god tid att utvärdera om den struktur som funnits i cirka 20 år är ändamålsenlig eller om den kan förbättras.

Under verksamhetsåret 12/13 inleddes en utvärdering av kårledningens struktur och en arbetsgrupp under fullmäktige tillsattes på fullmäktigesammanträde 6 13/14 för att utvärdera detta. Arbetsgruppens arbete avrapporterades och diskuterades under fullmäktigesammanträde 4 14/15 där resultatet ansågs så kontroversiell att fullmäktige beslutade att skjuta på kommande arbete till verksamhetsåret 20/21. Gruppen som arbetat med verksamhetsplanspunkten 21/22 valde att inte använda resultaten från motionen som lades fram av arbetsgruppen 14/15 (se bilaga 1) eftersom dessa inte var tillräckligt underbyggda och förslagen kritiserades av kårledningen, staben och delar av fullmäktige. Den rapporten skrevs också mot en annan bakgrund där kårledningens arbete inte såg likadant ut som det gör nu.

Under verksamhetsåret 20/21 var kårstyrelsen ålagda att utreda huruvida kårledningens nuvarande struktur är den mest ändamålsenliga. Utifrån det skrevs en rapport (se bilaga 2). Utredningen utvärderades och en rekommendation lades att rapporten endast bör tolkas som en delmängd i en större utredning. Därför lades det fortsatta arbetet i verksamhetsplanen för verksamhetsåret 21/22. Rapporten från 20/21 användes som bakgrund till det fortsatta arbetet och det identifierades att arbetsbelastning var ett område som behövde utredas ytterligare under 21/22 eftersom det inte täcktes av utredningen 20/21. Tillsammans med en undersökning av arbetsbelastningen hos kårledningen bedömdes det totala underlaget vara tillräckligt tillsammans med underlaget från rapporten från 20/21 för att föreslå förändringar till fullmäktige.

Ett av dessa förslag som behöver tas upp i fullmäktige är att skapa en ny post i kårledningen som bland annat har ansvar för att bättre inkludera internationella studenter och utbytesstudenter i kårens verksamhet. Postens främsta syfte är att arbeta med områden som kårledningen tidigare inte haft tillräckliga resurser eller tid för att arbeta med. Ett annat syfte är att underlätta kårledningens totala arbetsbelastning vilket medförs av att gruppen får en ytterligare person. Posten och en bakgrund till varför den bör skapas beskrivs mer ingående i kapitel 3. Genom hela rapporten används begreppen internationell student och utbytesstudent. Internationella studenter kallas de som har gått sin kandidat i ett annat land och som läser ett helt masterprogram på Chalmers. Internationella studenter som kommer från ett land utanför EU<sup>1</sup> betalar en terminsavgift för att studera på Chalmers som inkluderar kåravgiften. Utbytesstudenter benämns de studenter som gör ett utbyte på Chalmers i ett halvår eller ett helt år.

---

<sup>1</sup> Faktiskt länder utanför EU, EEA eller Schweiz.





## 1.2 Metod

Verksamhetsplanspunktens arbetsgrupp består av vice ordförande i utbildningsenheten (vUO), ordförande i sociala enheten (SO) och vice ordförande i sociala enheten (vSO). Arbetet påbörjades genom att se över vilket tidigare arbete som genomförts kopplat till att utvärdera kårledningens struktur. Här undersöktes gamla rapporter, både av kårledningen 20/21 (se bilaga 2) och arbetsgrupper under fullmäktige (se bilaga 1) tillsammans med protokoll från fullmäktigesammanträden där beslut fattades kring frågan. Särskilt fokus lades på att läsa rapporten från 20/21. De relevanta dokumenten gick igenom och lade grunden för det fortsatta arbetet. Rapporten från 20/21 utvärderades och de områden som behövdes undersökas vidare identifierades. Ett område som tydligt lyftes upp var arbetsbelastning för kårledningen. Därför fokuserades vidare undersökning under 21/22 på det problemområdet. Några av de problemområden som nämndes i rapporten undersöktes inte vidare under 21/22, dels på grund av tidsbrist för att undersöka samtliga och dels på grund av att de inte bedömdes vara lika relevanta att fortsätta undersöka i koppling till ändringar i kårledningens struktur.

En enkät skickades ut till tidigare kårledningsledamöter kring arbetsbelastning deras år i kårledningen och intervjuer hölls med nuvarande kårledning. Utifrån dessa moment av informationsinsamling gjordes en sammanställning av resultaten. En intern workshop inom arbetsgruppen i kårledningen hölls därefter där allt insamlat underlag, inkluderat rapporten från 20/21 (se bilaga 2), användes för att avgöra vilka förslag som underbyggs av tidigare undersökningar. Under den interna workshopen togs förslag fram av arbetsgruppen samt förslag som lyfts i tidigare undersökningar och av kårledningen 21/22 lyftes upp. Dessa listades, varpå arbetsgruppen gick igenom dem för att kontrollera vilka förslag som stöds av underlaget som samlats in under 20/21 och 21/22.

Det hölls därefter en workshop med staben för att konkretisera vilka problemområden som staben uppfattat genom åren. Staben fick först berätta om vilka problemområden de identifierat under sin tid, eventuella lösningar till dessa och vilka fallgropar som finns. Lösningförslagen som uppkommit från arbetsgruppens interna workshop presenterades sedan för feedback. Utifrån resultaten från arbetsgruppens interna workshop och workshopen med staben förbereddes en ytterligare workshop med kårledningen 21/22. Där presenterades förslagen samt stabens åsikter kring dem. Alla förslag presenterades för att sedan ge kårledningen möjlighet att dela sina tankar om dem samt tillföra nya idéer och synvinklar som relaterar till förslagen. Baserat på kårledningens återkoppling omvärderades lösningförslagen innan de presenterades och förankrades ännu en gång med staben under ett diskussionstillfälle.

Efter att förslagen hade fastställts presenterades förslaget till ny post för fullmäktige under fullmäktigesammanträde 7a. Meddelandet som presenterades finns i bilaga 3. Därefter hölls en frågestund för att fullmäktige skulle få chansen att komma med frågor och återkoppling på förslaget.

Sedan har förslagen som behöver beslutas om i fullmäktige stämts av med kårledningen 21/22 och staben i flera feedbackrundor. Förslaget om en ny post i kårledningen behöver tas av fullmäktige och läggs därför fram i en proposition till fullmäktigesammanträde 8 21/22. Några förslag är däremot inte på den nivå att fullmäktige behöver besluta om dem och dessa förslag kommer istället att presenteras i avrapporteringen av verksamhetsplanspunkten till kårstyrelsen. Arbetet kommer då behöva göras för att föra vidare dessa förslag till kårledningen 22/23 och se till att de undersöks vidare eller implementeras.





När förslaget till den nya postens arbetsuppgifter diskuterades fanns en utgångspunkt: att internationella studenter och utbytesstudenter skulle inkluderas i kårens ordinarie verksamhet istället för att skapa fler specifika event för dem. Det grundas i att de är fullgoda medlemmar som alla andra, som ska ha samma möjligheter som alla andra medlemmar istället för att specialbehandlas. Det kommer att behövas mer undersökningar som görs av den nya posten för att säkerställa exakt vad internationella studenter och utbytesstudenter vill ha ut av kåren. Om dessa undersökningar visar att anpassade evenemang behövs bör de genomföras även om det inte var utgångspunkten som arbetsgruppen i år har arbetat utefter.

En aspekt som också bör framhållas är att arbetsgruppen som har arbetat med verksamhetsplanspunkten består av kårledningsledamöter från kårledningen 21/22. Därför är dessa inte helt objektiva i frågan om kårledningens struktur, vilket kan påverka resultaten av undersökningen. Subjektiviteten är svårt att komma undan eftersom arbetet behöver göras av personer som har en inblick i kårledningens nuvarande struktur och arbete. Arbetsgruppen har som åtgärd mot detta försökt att inte blanda in sina personliga åsikter och känslor om kårledningens struktur, utan se så objektivt det går på insamlat material. Arbetsgruppen har även sett till att förankra arbetet under flera tillfällen med flera olika grupperingar för att minska risken för bias.

## 2. Identifierade problemområden

Problemområden och utvecklingsmöjligheter har identifierats i två omgångar av undersökningar, en gjord av kårledningen 20/21 och en av kårledningen 21/22. Resultatet från dessa sammanställs i det här kapitlet.

### 2.1 Undersökning 20/21

I rapporten från 20/21 (se bilaga 2) tas ett antal problemområden upp, varav en del har arbetats vidare med i undersökningen 21/22. De områden som identifierades utifrån intervjuer med kårledningen 20/21 och en enkät till tidigare kårledningar var följande:

- Arbetsledning
- Arbetsmiljö, kultur och personrelationer
- Demokrati och beslutsordning
- Kontinuitet
- Struktur och långsiktigt arbete
- Varierande roller inom enheter
- Verkningsgrad och effektivitet

I undersökningen som gjordes 21/22 togs inte alla dessa områden vidare. Bland annat togs ett beslut om att inte arbeta vidare med arbetsmiljö, kultur och personrelationer utöver att diskutera tillhörighet inom kårledningen och inom enheterna. Demokrati och beslutsordning diskuterades vidare i undersökningen 21/22 till viss del, men inte i form av att göra en omstrukturering kring kårlednings- och kårstyrelseupplägget utan i form av arbetsledning inom enheterna.

Kontinuitet för kårledningen har inte diskuterats vidare inom årets verksamhetsplanspunkt, utan arbetas med i kårledningens löpande överlämningsarbete. Struktur och långsiktigt arbete har arbetats med genom att diskutera hur det går att möjliggöra ökad grad strategisk arbete i alla poster eftersom det har visat sig vara motiverande och gör arbetet mer varierat. Kopplat till det har en del av problemområdet verkningsgrad och effektivitet arbetats vidare med, då diskussionen har fortsatt och





det har inom verksamhetsplanspunktens arbete tagits hänsyn till att det är viktigt att poster inte är för snäva eller för breda. Om en ny post ska tillsättas eller nuvarande poster ska omstruktureras bör det tas hänsyn till att arbetet inte ska bli för enformigt genom att posten har för få eller väldigt operativa arbetsområden och att det inte ska bli svårt att fokusera på alla uppgifter genom att posten är för bred. Mer detaljerat kring detta går att läsa i rapporten från 20/21 (bilaga 2).

Att sociala enheten och presidieenheten består av poster som är mycket olika har fortsatt diskuterats, med addering att även arbetsmarknadsenheten kan märka av liknande problematik, och inom det har specifika problemområdet som handlar om att enhetsordförande i de enheterna inte är så väl insatt i enhetspartnens arbete tagits vidare i det fortsatta arbetet. Det framkom även i rapporten från 20/21 att detta kan leda till mindre känsla av tillhörighet.

Sammanfattat har rapporten 20/21 lagt grunden för arbetet 21/22, men bara vissa identifierade problemområden har tagits vidare för att skapa lösningsförslag. En del lösningsförslag, på både problemområdena för förra årets och årets undersökning, täcks i denna rapport till fullmäktige och en del presenteras i avrapporteringen av verksamhetsplanspunkten och arbetas vidare med internt i kårledningen. Exempel på en lösning som inte lyfts till fullmäktige är att omfördela vissa arbetsuppgifter.

## 2.2 Undersökning 21/22

Under intervjuer med sittande kårledning uppskattade en majoritet att de haft hög eller väldigt hög arbetsbelastning under året. Intervjuerna hölls i december och januari så det är tiden fram till dess som utvärderats. I bilaga 4 kan resultaten från intervjuerna observeras och det visas att alla utom HA och vUO har svarat att arbetsbelastningen är hög eller mycket hög. De intervjuade ombads dessutom att försöka bortse från det arbete som antas bero på pandemin. Problem som lyftes under intervjuerna kopplat till arbetsbelastning är att det upplevs att inte mer än det löpande arbetet hinns med vilket resulterar i att inga egna projekt kan bedrivas inom ramen för en rimlig arbetsbelastning. Ett annat problem är att arbetsuppgifter har adderats över åren, men lika många har inte fallit bort vilket har resulterat i ett ökat löpande arbete. Därutöver uppger många att de har svårt att hinna med strategi- och utvecklingsarbete.

En aspekt att ha i åtanke är att intervjuerna med sittande kårledning gjordes under året som aktiv och att det då kan vara svårt att se vad som är rimligt eller orimligt kontra de förväntningar som finns. Utöver det gjordes intervjuerna under en tid när många i kårledningen hade en extra intensiv period. Därför bör intervjuaren inte tas som en absolut sanning, utan snarare ett tecken på hur arbetsbelastningen upplevs under tiden som kårledning.

I tabell 1 redovisas hur hållbar tidigare kårledningsledamöter anser att deras arbetsbelastning var, från 1 (rimlig) till 6 (helt ohållbar). Enligt tabellen är arbetsbelastningen mest rimlig för kårordförande (KO) enligt flera tidigare KO, men utifrån fritextsvaren kan det till stor del bero på vilka förväntningar varje person går in i posten med. Förväntningar på arbetsbelastningen har inte undersökts vidare, men är något som förändrar synen på hur hållbar arbetsbelastningen är. Därav kan inte heller svaren i tabell 1 ses som definitiva eftersom alla kan ha individuella förväntningar på och uppfattningar av vad en hög arbetsbelastning innebär.

Vice kårordförande (VO) har utspridda svar, men ingen har svarat att den är helt ohållbar. Av HA svarade en person att arbetsbelastningen var helt orimlig och de andra två skattade den till 4. Det var bara en ordförande i utbildningsenheten (UO) som fyllde i enkäten och angav att arbetsbelastningen var helt orimlig. Av vUO skattade majoriteten arbetsbelastningens rimlighet som 2 och resterande svarade att den var mer orimlig. För SO är skattningen utspridd men en majoritet har angett 2. Enbart





en vSO svarade och angav att arbetsbelastningen är väldigt hög, 5. Enligt tidigare ordförande i arbetsmarknadsenheten (AO) är arbetsbelastningen hög, 4, men en person har angett att den är rimlig. Samtliga vice ordförande i arbetsmarknadsenheten (vAO) har svarat att arbetsbelastningen är olika grader av orimlig, från 4 till 6.

I bilaga 4 kan observeras att både KO och VO 21/22 angett att de alltid har hög arbetsbelastning och inte hinner med allt de ska eller vill göra. Genom att titta på tidigare kårledningars svar i tabell 1 är detta inte lika tydligt då många har svarat att deras arbetsbelastning är rimlig eller nära rimlig. I fritextsvaren fick de förklara sitt svar och då var mångas anledning till detta att det bör finnas en förväntan av väldigt hög arbetsbelastning som presidium.

*Tabell 1. Svar på enkät till de 11 senaste årens kårledningar där de svarade på frågan hur hållbar deras arbetsbelastning var från 1 (Rimlig) till 6 (Helt ohållbar). Siffrorna inom parentes anger hur många av den posten som svarade. Procentsatserna anger hur många procent av de svarande som angett ett visst svar, avrundat till närmaste heltal.*

	1	2	3	4	5	6
KO (5)	40%	20%	0%	20%	20%	0%
VO (5)	20%	20%	20%	40%	0%	0%
HA (3)	0%	0%	0%	66%	0%	33%
UO (1)	0%	0%	0%	0%	0%	100%
vUO (5)	0%	60%	0%	20%	20%	0%
SO (6)	0%	50%	17%	17%	17%	0%
vSO (1)	0%	0%	0%	0%	100%	0%
AO (4)	25%	0%	0%	75%	0%	0%
vAO (6)	0%	0%	0%	33%	33%	33%

### 3. Ny post i Kårledningen

Kårledningen har enligt undersökningarna som gjorts en hög arbetsbelastning och många olika arbetsuppgifter. En faktor i den upplevt höga arbetsbelastningen är att det är många områden som kårledningen ska jobba med som inte hinns med. Därmed var ett förbättringsförslag som framkom att skapa en ny post i kårledningen, både för att kunna utföra arbete som inte görs i dagsläget samt för att ta över en del uppgifter som kårledningen har i dagsläget. Under arbetet framkom flera olika alternativ på nya poster, men det bedömdes att posten som beskrivs i detta kapitel är mest lämplig att skapa. Detta eftersom den kommer att täcka ett arbetsområde som ingen i kårledningen förut haft övergripande ansvar för. De övriga förslagen beskrivs i stycke 3.6. Posten kommer även innebära att det finns ytterligare en person som delar kårledningsgemensamma uppdrag, som tar en stor del av arbetstiden för kårledningen.



Utöver det är nästan en femtedel av kårens medlemmar internationella studenter eller utbytesstudenter. Trots det har kåren problem med inkludering av dem i kårens ordinarie verksamhet. På grund av det föreslås en ny post i kårledningen som bland annat ska arbeta med detta problem. Till en början behöver personer som sitter på posten vara svensktalande, eftersom många viktiga styrdokument och kontinuitetsdokument inte finns på engelska. På flera andra kårer som har liknande poster är personen som sitter på posten ofta engelsktalande och är själv en internationell student. Huruvida det bör anammas på Chalmers Studentkår eller språket i kårledningen kommunicerar på internt bör förändras i framtiden är en fråga för fullmäktige och kårledningen att ta vidare.

### 3.1 Nuvarande situation för internationella studenter och utbytesstudenter

Internationella studenter som läser ett masterprogram blir en del av den sektionen som masterprogrammet är associerat till, men utbytesstudenter får inte automatiskt en sektionstillhörighet och betalar således inte sektionsavgift. Anledningen till det är att utbytesstudenter kan välja kurser relativt fritt och får på så sätt varken en naturlig programtillhörighet eller sektionstillhörighet. Förr gavs utbytesstudenter en sektionstillhörighet, men det innebar en hög administrativ börda och därmed togs beslutet att från och med läsåret 21/22 skulle utbytesstudenter inte längre få en sektionstillhörighet. Att inte ha en sektionstillhörighet kan vara problematiskt eftersom mycket involvering av personer i kårens verksamhet och informationsspridning sker genom sektionerna. Istället är CIRC i dagsläget den enda funktionen som samlar internationella studenter och utbytesstudenter i ett sammanhang.

I kårledningens tidigare verksamhetsplaner har ämnen rörande internationella studenter och utbytesstudenter berörts flertalet gånger. Under perioden 13/14 till 19/20 fanns det ett prioriterat område, *Verka för att internationella studenter har nytta av kåren och känner delaktighet under sin studietid*. Då pågick ett arbete i sju år med olika projekt som bland annat skulle skapa kontaktytor mellan internationella studenter och utbytesstudenter och nationella studenter, skapa mastermottagningar för varje master och möjliggöra engagemang för alla studenter. 16/17 skapades en internationaliseringsstrategi som tar upp att bland annat integrera internationella studenter och utbytesstudenter i det studiesociala livet. Denna strategi har dock inte implementerats genom en handlingsplan sedan den skapades 2017. 17/18 skulle det skapas en handlingsplan med en implementering, men i stället skapades fler verksamhetsplanspunkter där en stor del av implementeringsarbetet har fallit mellan stolarna. Det kan ses som en anledning till att inget arbete sker i större grad då handlingsplaner är mer konkreta kring arbetet som ska ske. Det betyder att i princip inget strukturerat arbete görs inom området trots att det finns mycket material och idéer kring vilket arbete som kan ske framåt.

Tanken vid skapandet av strategin var att alla poster i kårledningen skulle ha aspekten kring representation av och service till internationella studenter och utbytesstudenter i sitt dagliga arbete. Det finns dock ingen specifik post som har uppdraget att driva det övergripande och långsiktiga arbetet kring inkludering av internationella studenter och utbytesstudenter, även om alla medlemmars intressen ska tas hänsyn till i alla posters arbete. Detta gör att arbetet kan bli lidande inom vissa områden, speciellt inkludering av alla medlemmar i kårens aktiviteter och engagemang. Posten föreslås vara tillfällig till en början och därmed finns möjligheten att under den tiden undersöka ifall arbetet bör ligga på en enskild post eller ifall det är möjligt att det leder till högre kvalitet om det är utspritt på alla posters ansvar.





Arbetet kring inkludering av internationella studenter och utbytesstudenter i kårens ordinarie verksamhet och specifikt nöjeslivet är ett område som till stor del naturligt faller in under sociala enhetens ansvar. Idag är det ett arbete som inte hinns med i det löpande arbetet eftersom både SO och vSO har många områden att arbeta med. vSO, som har övergripande ansvar för nöjeslivsutveckling, skulle kunna inkorporera strategiskt arbete med inkludering. På grund av en hög arbetsbelastning som det löpande arbetet med till exempel Mat & Kalas-området har det inte kunnat prioriteras de senaste åren. SO, som också skulle kunna arbeta med frågan inom likabehandlingsarbetet, har inte heller kunnat lägga den tid som krävs.

Enligt medlemsmätningen 2021 har cirka 55 % av internationella studenter och utbytesstudenter ett intresse av att vara involverad i Chalmers Studentkårs organisation som till exempel studentrepresentant, föreningar, kommittéer eller sektioner. Ett antal svar visar på att det finns en problematik kring att bli involverad. Några kommentarer lyfter problematiken att kårens organisation inte är välkommande för internationella studenter och utbytesstudenter med följande kommentarer: "Not very open to exchange students" och "... it seems unavailable, like a closed club". Dessutom påpekas att aktiviteterna inom kåren är svårtillgängliga för internationella studenter. Det har inte heller gjorts en omfattande undersökning av vilken typ av engagemang eller aktiviteter som internationella studenter vill ha tillgång till, vilket gör det svårt för arrangörer att veta hur de kan inkludera alla på bästa sätt.

En annan problematik som lyfts är att det är svårt att hitta engagemang att delta i under en kortare period. Flera kommentarer lyfter det: "difficult to participate for a short exchange" och "My exchange is too short to be involved. However, if I had done a master's degree at Chalmers I would have liked to be involved". Att utbytesstudenter som är här under ett år, eller till och med kortare tid, har få möjligheter att inkluderas i kommittéer på grund av att de kräver att man sitter i åtminstone ett år, ansökningsperioden exkluderad. Några av de möjligheterna som dock finns är projektgruppen för CHARM, värdar under CHARM och att gå med i en kår förening. Det som nämns i studenternas kommentarer är ett problemområde som identifierats under en längre tid och är en av anledningarna till att projektengagemang skapades. Tanken med projektengagemang är att de ska möjliggöra kortare engagemang på ett sätt som andra engagemang centralt på kåren inte tillåter. Men det har ännu inte heller fått ett starkt genomslag bland internationella studenter vilket skulle kunna bero på att det inte informerats tillräckligt om det i den målgruppen.

För majoriteten av sektioner och kårens centrala kommittéer finns det dessutom ett uttalat krav att medlemmar behöver vara svensktalande. Några undantag som har identifierats är CIRC, IAESTE, projektgruppen för CHARM, värdar under CHARM, kårfullmäktige och mastermottagningskommittéerna på sektionerna.

Det finns just nu en kommunikationspolicy som trycker starkt på att inkludera alla medlemmar genom att kommunicera på ett sätt som öppnar upp för både svensktalande och icke-svensktalande. Detta följs inte alltid av kommittéer, varken på kåren eller sektionerna. Därmed får inte internationella studenter och utbytesstudenter chans till samma informationsflöde som de nationella studenterna. Detta är något som den nya posten tillsammans med kommunikationsavdelningen skulle kunna övervaka att det följs. Det finns även problematik kring att veta vart information finns någonstans, vilket är en problematik som har identifierat generellt, inte bara för internationella studenter och utbytesstudenter. Det är en problematik som aktivt arbetas med i projektet om att skapa en kårapp. Förhoppningen är att det kan bidra till att lösa viss problematik med svårigheter kring kommunikation, men kan inte ses som en automatisk lösning. I frågan kring om event ska hållas på svenska eller engelska väljer majoriteten av utföra dessa på svenska vilket minskar icke-svensktalandes möjlighet att vara delaktiga i dem.





## 3.2 Arbetsområden

En ny post kräver en idé om vad den ska arbeta med. Arbetet med denna rapport resulterade i att arbetsuppgifterna nedan antagligen kommer att fylla en hel post i kårledningen. Det kommer under verksamhetsåret 22/23 att behöva skrivas en arbetsbeskrivning, vilket kårledningen 21/22 föreslår att kårledningen 22/23 ska göra. En kort sammanfattning av vad som föreslås ska ingå i postens arbete finns nedan.

- Samordning och ledning av kårens arbete med att inkludera internationella studenter och utbytesstudenter i kårens ordinarie verksamhet
- Samordning av sektionernas arbete med att inkludera internationella studenter och utbytesstudenter i deras verksamhet
- Samordning och utveckling av kårens internationella mottagning och sektionernas mastermottagningar
- Undersökning av vad internationella studenter vill ha ut av kåren vad gäller bland annat engagemang, involvering och event
- Genomgång av tidigare undersökningar och idéer relevanta till postens arbete
- Påverkansarbete kring internationalisering, och deltagande i sådana forum på högskolan
- Påverkansarbete kring utbytesstudier, och deltagande i sådana forum på högskolan
- Samarbete med sociala enheten och utbildningsenheten i frågor som berör internationella studenter och utbytesstudenter
- Samordning av och ansvar för kårens internationella samarbeten
- Deltagande inom gruppen STORK i samarbetet RefTec

Några av de saker som nämns i ovanstående uppräkningslista har inte diskuterats som problem i övrigt i rapporten. Det inkluderar främst påverkansarbete kring utbytesstudier och samordning och ansvar för kårens internationella samarbeten. Påverkansarbete kring utbytesstudier och internationalisering av utbildningen är idag ett område som främst ligger på utbildningsenheten. Det finns även relevanta forum på högskolan för den nya posten att delta i, men de räknas inte upp i detalj i denna rapport. Detta är något som nästa års arbete kommer att behöva göra. För den nya posten kommer detta påverkansarbete vara ett område där den kommer att ha spetskunskap och är därför väl lämpad att arbeta med högskolan i de frågorna. På samma sätt ligger samordning och ansvar för kårens internationella samarbeten i dagsläget delat mellan utbildningsenheten och KO. Kåren har idag de tre internationella samarbetena Enhance, IDEALiStiC och Nordic Five Tech. Där diskuteras ofta internationella frågor och utbytesfrågor. Både påverkansarbetet kring utbytesstudier, påverkansarbetet kring internationalisering och arbetet med internationella samarbeten kommer att kräva ett tätt samarbete med både utbildningsenheten och KO.

## 3.3 Placering av posten

Likt vad som lyfts ovan under *Arbetsområden* kommer en stor del av postens arbete handla om inkludering både i nöjeslivet och den studiesociala gemenskapen, vilket tydligt placerar den inom ramarna för sociala enhetens arbete. Det finns andra aspekter som skulle kunna vara en del av posten som knyter an till andra enheter, men den kommer att dela flest likheter med sociala enheten. Därför rekommenderas det att posten läggs som en post i sociala enheten. Där ges möjlighet att samarbeta med de två andra posterna i enheten i större utsträckning.

I slutrapporten för förra verksamhetsårets verksamhetsplanspunkt h) *Kårledningens framtida struktur* (bilaga 2) lyfts problematiken både från tidigare kårledningar och i reflektionerna i rapporterna kring







att det är en låg nivå av samarbete mellan SO och vSO i sociala enheten. Det lyfts att benägenheten att ta initiativ till samarbete eller be om hjälp kan påverkas beroende på hur insatt en kollega är en annans arbete. Det kan även leda till en lägre grad av tillhörighet till varandra och gemenskap inom enheten. Diskussionerna i förra verksamhetsårets rapport kring Sociala enheten ledde till ett förslag att ta bort sociala enheten och placera SO tillsammans med utbildningsenheten och vSO med HA i en ny enhet. Under årets arbete diskuterades förslaget internt i arbetsgruppen. Ett perspektiv som lyftes kring att placera vSO med HA var att det kan leda till att posten blir mer operativ och de viktiga aspekterna kring inkludering och strategiskt utvecklande arbete inte får samma fokus. Dessutom förlorar SO den mer naturliga stöttningsenheten kring incidenthantering som vSO kan bidra med. Med förslaget att addera den nya posten till sociala enheten finns potentialen att utöka samarbetet inom enheten och minska problematiken kring tillhörighet och gemenskap.

Med vSO kan ett samarbete skapas kring nöjeslivet och inkluderingen i detsamma. En fördelning av fokusområden kan vara fördelaktigt där den nya posten kan ta ett större grepp kring inkluderingen av internationella studenter och utbytesstudenter i nöjeslivet med vSOs stöttning.

Med SO kan posten också samarbeta kring inkluderingsfrågor och exempelvis driva påverkansarbete mot högskolan om inkludering i studierelaterad gemenskap. Inkluderingsfrågan handlar inte bara om internationella studenter och utbytesstudenter vilket gör att den nya posten och SO skulle kunna samarbeta kring fler frågor som rör likabehandling och inkludering av alla studenter.

Med både vSO och SO skulle posten kunna samarbeta kring mottagningen, och då främst mastermottagningarna på sektionerna. Sociala enheten är tillsammans med VO mottagningsansvariga i kårledningen och enheten skulle tillsammans kunna ha en mer övergripande översikt över mottagningen samt se till att alla typer av studenter inkluderas. Även ansvaret för incidenthantering skulle kunna delas inom sociala enheten, där det antingen går att göra en uppdelning på årsbasis beroende på vilka personer som är i gruppen eller skapa en tydlig struktur för hur sociala enheten samarbetar kring incidenter.

I förra årets rapport identifierades, genom en enkät till tidigare ledamöter i kårledningen, att en stor andel anser att det finns en ensamhet i arbetsuppgifter. Genom ett starkare samarbete kring nöjeslivet och inkludering skulle rollerna i sociala enheten potentiellt kunna få chansen att uppleva mindre ensamhet i sin roll.

Inom sociala enhetens gemensamma arbete ingår att hantera incidenter som uppstår inom kårens verksamhet. Utöver det har VO också ansvar för incidenthantering. Under nuvarande år är det ett arbete som primärt SO utfört med stöttning från vSO och VO och den exakta uppdelningen kan skilja sig från år till år beroende på möjligheter och prioritering. Det är en stor arbetsbelastning som också behöver prioriteras, ofta med kort varsel. I sin roll som en del av sociala enheten finns det en stor chans för den nya posten att samarbeta med de andra i enheten kring incidenthantering som en del i det enhetsgemensamma arbetet. Eftersom den nya postens arbete kommer involvera nöjeslivet och likabehandling till viss del blir det en naturlig följd att densamma även arbetar med incidenter inom dessa områden. Hur upplägget ska se ut i mer detalj bör sociala enheten tillsammans med andra relevanta parter diskutera och formalisera.

### 3.4 Påverkan på arbetsbelastning

Ett tydligt mål med förändringarna som föreslås i denna rapport och de som kommer tas vidare internt inom kårledningen är att minska arbetsbelastningen för kårledningen, som enligt resultat anses för hög av många. En ny post i kårledningen kommer att kunna minska arbetsbelastningen för hela kårledningen även om postens arbete främst föreslås fokusera på arbete som inte tidigare kunnat





arbetas med i en stor utsträckning inom kårledningen. Det sker främst genom att kårledningens gemensamma arbete fördelas på fler personer. Exempel på kårledningsgemensamt arbete är verksamhetsplansarbete, olika arrangemang och eventuella oförutsedda uppgifter som dyker upp men inte går in under en specifik posts arbetsuppgifter. Inkludering av internationella studenter och utbytesstudenter har arbetats med under många år, men eftersom det inte funnits någon vars huvudfokus är detta arbete har arbetet inte implementerats. Detta har lett till mycket tidsåtgång för något som inte lett till större förändringar vilket en ny post skulle kunna avhjälpa i framtiden.

Då den nya posten föreslås placeras i sociala enheten kommer den även kunna möjliggöra en avlastning av både SO och vSO inom de områden som nämnts under avsnittet *Placering av posten* som den nya posten kan samarbeta kring. Eftersom tanken är att stärka samarbetet inom sociala enheten som en helhet bör den nya posten delta i det enhetsgemensamma arbetet, till exempel att arbeta med trygghet och inkludering i nöjeslivet och incidenthantering. Både SO:s och vSO:s arbetsbelastning bedöms vara hög och därför hade avlastning kunnat leda till en rimligare arbetsbelastning och mer tid att arbeta strategiskt och långsiktigt med till exempel gemensamma nöjeslivs- och likabehandlingsfrågor.

Vidare nämns i avsnittet *Arbetsområden* att posten bör samarbeta med utbildningsenheten och KO kring internationella samarbeten. Förslagsvis tar posten över det koordinerande ansvaret för detta arbete och därmed hade det avlastat främst utbildningsenheten och KO. Posten skulle även kunna avlasta VO genom att sköta kontakten med och stöttandet av CIRC:s verksamhet, inkludera icke svensktalande i kårkommittéers verksamhet och ha kontakt med sektioner gällande att inkludera sina masterprogram i mottagningarna.

### 3.5 Risker och negativa effekter

En större satsning i att skapa en ny post är inte utan risker och potentiella negativa effekter. En uppenbar effekt är att en till person i kårledningen kommer att kosta strax över 300 000 kr för kåren i arvode, skatter och liknande. Detta kan dock ses som en investering värd att göra för att nå de positiva effekter som nämns tidigare i rapporten.

En annan risk är att gruppdynamiken i kårledningen kommer att försämrats när det läggs till en post i gruppen. Det är allmänt erkänt att fler personer i en grupp gör att gruppen blir mindre effektiv. Det bör därmed finnas en försiktighet i att lägga till fler personer i kårledningen så att det fortsatt kan bildas en sammanhållen grupp.

I kårledningen finns i dagsläget ingen enhet med tre personer som arbetar nära varandra med liknande frågor. Det finns en risk att de tre personerna kommer att gå in i varandras arbete ofta och att det kan byggas upp frustration på grund av otydlighet om vem som har ansvaret för vilken fråga. Det behöver därför göras tydligt i arbetsbeskrivningen vilka frågor som är en posts ansvar och vilket ansvar som är enhetens gemensamma ansvar. Det behöver också göras ett arbete inom enheten för att skapa klar och tydlig kommunikation för att förhoppningsvis undvika frustration.

### 3.6 Tidigare förslag på arbetsområden

Under arbetet med verksamhetsplanspunkten uppkom även andra idéer om vad en ny person skulle arbeta med. Det andra huvudförslaget som diskuterades på en djup nivå var en post med ansvar för kårens arbete med campusfrågor och hållbarhetsfrågor. Det föreslogs dels för att avlasta KO som idag drar ett tungt lass kring campusfrågor, men även för att spegla högskolans nya vicerektor med just de två ansvarsområdena.





Detta förslag togs aldrig vidare då det ansågs finnas fler fördelar med förslaget som nu läggs fram. Bland annat diskuteras campusfrågor i många forum, även de där det inte är huvudfokus. Dessa inkluderar bland annat högskolestyrelsen där kåren redan har andra studentrepresentanter som bättre fångar upp de övriga frågorna i de forumen. Det ansågs även finnas ett värde i att arbeta med hållbarhet på ett koncernövergripande sätt i hela kåren och företagsgruppen, inte bara inom kårens ideella verksamhet. Det är något kårens direktör tittar på hur det kan implementeras.

Efter att den nya posten, beskriven i denna rapport, föreslogs kom även en annan idé upp som skulle kunna beskrivas som en annan version av denna post. Förslaget var att ha en medlemsansvarig som ansvarar för att inkludera samtliga medlemmar i kårens verksamhet och alltså inte har huvudfokus på internationella studenter och utbytesstudenter. Förslaget diskuterades och jämfördes mot förslaget i denna rapport. Huvudanledningarna till att förslaget av en medlemsansvarig inte läggs fram till fullmäktige är att det riskerar att bli en spretig post, att ingen fortsatt har tiden att fokusera på frågor som rör internationella studenter och utbytesstudenter samt att arbetet för generell medlemsnytta och inkludering i dagsläget är mer välintegrerat i kårledningens arbete än arbetet med specifikt internationella studenter och utbytesstudenter. Utöver det finns konceptet med en post som ansvarar för internationella studenter och utbytesstudenter och internationalisering på andra tekniska kårer, främst studentkåren vid KTH och den teknisk-naturvetenskapliga kåren vid Uppsala universitet som kåren samarbetar med i samarbetet RefTec. Slutligen kom förslaget i ett stadium där posten som beskrivs i denna rapport redan hade tänkts över och beslutats kring, vilket gjorde att det fanns en tidsbrist för att kunna undersöka en medlemsansvarig vidare.

## 4 Bilagor

Bilaga 1 - Motion 5 – Ny struktur för kårledningen

Bilaga 2 - Kårledningens framtida struktur slutrapport 2021

Bilaga 3 - Meddelande till fullmäktigesammanträde 7a

Bilaga 4 - Sammanfattning av intervjuer med sittande kårledning





## Motion 5 – Ny struktur för Kårledningen

### Bakgrund

Denna motion är skriven på uppdrag av fullmäktige. Arbetsgruppens uppdrag grundar sig i beslut §150 från fullmäktigemöte 6 2013/2014 som lyder:

**att** Kårstyrelsen tillsätter en arbetsgrupp som utreder följande: flytta ut majoriteten av arbetet med Mat&Kalas (4.1.2), flytta ut projektledarskapet för CHARM från kårledningen (4.1.1), Husansvariges roll och arbetsuppgifter samt ta fram förslag på nya uppdrag och uppgifter för Sociala enhetens samt Arbetsmarknadsenheten med motionens rapport som utgångspunkt. Arbetsgruppen ska under verksamhetsåret 14/15 avlägga rapporter till FuM1 samt FuM3 och avge förslag på hur organisationen ska ändras till FuM4.

Förslaget är grundat på det arbete som presenterades i rapport till fullmäktigemöte 3 2014/2015 och läsaren hänvisas dit för detaljerad bakgrund. Under torgmötet på fullmäktigemöte 3 inhämtades input från fullmäktiges ledamöter och suppleanter. Vissa ändringar har gjorts i förslaget till följd av detta, mest framträdande är att ansvar för rättsäkerhetsfrågor åter ligger på utbildningsenhetens bord.

Gruppen har utgått från definition i figur 1 av hur Kårledningen bör ses. Definitionen härstamar från rapport vid fullmäktigemöte 6 2013/2014, skriven av förra utredningsgruppen. Nuvarande arbetsgrupp fann ingen hållbar lösning för utflyttning av arbetet inom Mat & Kalas. Vilket gör att förslaget inte uppfyller definitionen till fullo, då det operativa arbetet i Mat & Kalas ligger kvar inom Kårledningen.

”Samtliga ledamöter i Kårledningen ses som en grupp och alla ledamöter bör ses som likvärdigt viktiga för studentkåren. Kårledningens arbete består till så stor del som möjligt av uppgifter som är utvecklande och politiska (d.v.s. involverar att framföra och verkställa medlemmarnas åsikter och viljor) och arbetsuppgifter som ses som förvaltande bör överföras till fast anställd personal.”

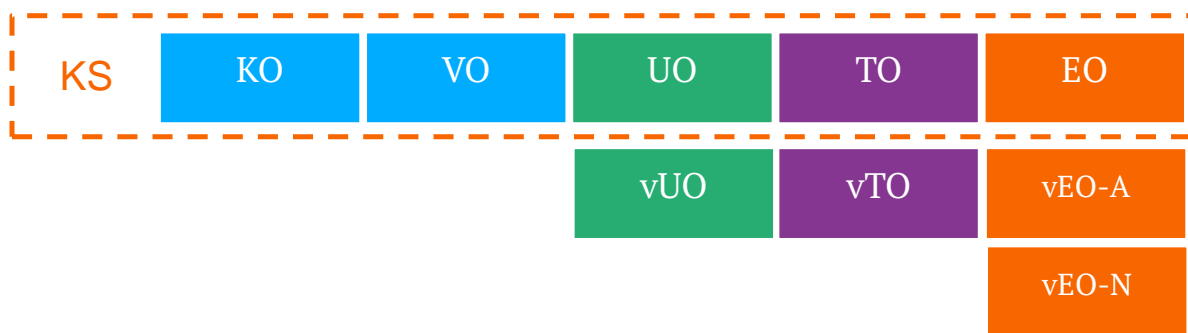
Figur 1





## Förslag på ny struktur för Kårledningen

Kårledningen föreslås bestå av nio arvoderade studenter fördelat på fyra enheter; Presidieenheten, Utbildningsenheten, Trygghetsenheten, samt Engagemangsenheten, i enlighet med figur 2.



Figur 2

CHARMkommitténs ordförande föreslås ej längre vara ledamot av Kårledningen, och uppdraget vara arvoderat till 100 % under ett helt år. Husansvariges arbetsuppgifter fördelas på stab, Trygghetsenheten och Engagemangsenheten. Staben får ansvar för Husansvariges operativa uppgifter såsom passersystem, bokning av lokaler och förvaltning av kårens fastigheter. Trygghetsenheten får i samband med ansvar för campusutveckling även ansvar för strategisk utveckling av kårhuset och Engagemangsenheten ansvar för arrangemangskopplad verksamhet i kårhuset. Nöjeslivsfrågor, inkluderat Mat&Kalas, flyttas till Engagemangsenheten som föreslås bestå av tre arvoderade. Detaljerade ansvarsområden finns i Bilaga C – *Arbetsbeskrivningar för kårens enheter*.

Arbetsgruppen anser att förslaget är bättre än nuvarande struktur, då arbetstid frigörs i och med att CHARMkommitténs ordförande samt delar av Husansvariges arbetsuppgifter flyttas utanför Kårledningen. Detta löser problem med att arbetsbelastningen i dagens Kårledning är för hög. Det möjliggör också att uppgifter kopplade till personlig utveckling för engagerade och arbetsmiljö för teknologer kan prioriteras högre än i dagsläget. Dessutom tror gruppen att förslaget innebär att Kårledningen kan finna bättre stöd i varandra då fler poster inom Kårledningen jobbar med arbetsuppgifter av samma strategiska karaktär.

## Implementering av förändring

Då de förändringar som arbetsgruppen föreslår är sinsemellan beroende av varandra är det viktigt att alla förändringar genomförs under samma verksamhetsår. Detaljerad plan för implementering till Kårstyrelsen finns att läsa i Bilaga D *Handlingsplan för omstrukturering av Kårledningen*.



## Yrkande

Med ovan som bakgrund yrkar arbetsgruppen för fortsatt utredning av Kårledningens struktur:

- att** fastställa reglementets kapitel 13 enligt förslag i Bilaga A
- att** fastställa reglementets kapitel 14 enligt förslag i Bilaga B
- att** stryka *"Vice ordförande i arbetsmarknadsenheten är CHARMkommittéens ordförande tillika kassör"* ur reglementets 15:4m CHARMkommittéen.
- att** ändra  
*"i samarbete med studentkårens husansvarig förvalta och utveckla Chalmers Studentkårs fritidsanläggning i Härryda"*  
till  
*"i samarbete med studentkårens ledning förvalta och utveckla Chalmers Studentkårs fritidsanläggning i Härryda"*  
i reglementets 15.4q Chalmers Studentkårs Bastukommitté.
- att** fastställa arbetsbeskrivningar för kårens enheter enligt förslag i Bilaga C
- att** beslutet träder i kraft vid verksamhetsårets 2015/2016 start
- att** lägga Bilaga D *Handlingsplan för omstrukturering av Kårledningen* och Bilaga E *Arbetsuppgifter som flyttas utanför Kårledningen* till handlingarna

Arbetsgruppen för fortsatt utredning av Kårledningens struktur

\_\_\_\_\_  
Karin Hill, Samman kallade och kontaktperson

\_\_\_\_\_  
Cecilia Svennberg

\_\_\_\_\_  
Andreas Robertsson

\_\_\_\_\_  
Marcus Bohman

\_\_\_\_\_  
Markus Holmstedt

\_\_\_\_\_  
Fredrik Axelsson





# Bilaga A – Reglementets kapitel 13





## KÅRSTYRELSEN

Sammansättning	13:2	Övriga ledamöter i kårstyrelsen är: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ ordförande i Utbildningsenheten.</li><li>▪ ordförande i Engagemangenheten.</li><li>▪ ordförande i Trygghetsenheten.</li></ul>
Äligganden	13:3	Kårstyrelsens ordförande åligger att: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ leda, fördela och samordna kårstyrelsens arbete.</li></ul> Kårstyrelsens vice ordförande åligger att: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ vid ordförandens förfall träda in i dennes ställe.</li></ul> Presidiet åligger att: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ representera kåren och föra dess talan.</li><li>▪ övervaka arbetet i utskotten.</li><li>▪ handha kårens stadgar, reglementen och instruktioner, vaka över deras efterlevnad och tillse att de är aktuella.</li><li>▪ tillse att vid kårstyrelsesammanträden protokoll upprättas och justeras inom två veckor.</li><li>▪ samordna kårens information.</li></ul>







# Bilaga B – Reglementets kapitel 14





## KÅRENS ENHETER

Enheterna	14:3	<p>Kårens enheter är:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Presidieenheten</li><li>▪ Utbildningsenheten</li><li>▪ Engagemangsenheten</li><li>▪ Trygghetsenheten</li></ul> <p>Enhet åligger att:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ sammanträda när verksamheten så fordrar.</li><li>▪ så fort verksamheten medger det, verkställa av kårstyrelsen fattade beslut.</li><li>▪ till kårstyrelsen inlämna förslag till budget för enheten.</li><li>▪ revidera arbetsbeskrivningar för enheten och dess ledamöter som skall fastställas av kårstyrelsen.</li></ul>
Sammansättning	14:4	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Presidieenhetens ledning består av kårordförande och vice kårordförande</li><li>▪ Utbildningsenhetens ledning består av ordförande och vice ordförande.</li><li>▪ Trygghetsenheten ledning består av ordförande och vice ordförande.</li><li>▪ Engagemangsenhetens ledning består av ordförande och två vice ordföranden.</li></ul> <p>Ordförande i enheten åligger att:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ leda enhetens arbete.</li><li>▪ fördela arbetsuppgifterna inom enheten.</li><li>▪ vara föredragande inför kårstyrelsen för enhetens verksamhet.</li><li>▪ kontinuerligt hålla kårstyrelsen och fullmäktige underrättade om enhetens arbete.</li><li>▪ ansvara för enhetens ekonomi.</li></ul>
Verksamhet	14:5	<p>Presidieenheten har till uppgift att:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ samordna de övriga enheternas verksamhet.</li><li>▪ behandla frågor av allmänt intresse för kårens medlemmar.</li><li>▪ handha kårens förvaltning och ekonomi samt skötseln av kårens fastigheter.</li></ul> <p>Presidieenheten åligger att:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ verka för att utveckla och förbättra kårens organisation och verksamhet i alla dess delar.</li><li>▪ sprida information om kårens verksamhet till medlemmarna</li><li>▪ svara för beredningen av budgeten.</li></ul> <p>Utbildningsenheten har till uppgift att:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ tillvarata medlemmarnas intressen i frågor som berör studier och undervisning såväl lokalt, nationellt som internationellt.</li></ul> <p>Utbildningsenheten åligger att:</p>





		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ hålla sig noga underrättad om frågor som rör den högre tekniska utbildningens organisation och de studerandes eventuella önskemål därom.</li><li>▪ hålla sig mycket väl underrättad om vad som sker i högskolans organ rörande studier och undervisning.</li><li>▪ tillsammans med kårstyrelsen samarbeta med högskolan och andra organisationer angående internationella utbytesprogram.</li></ul> <p>Trygghetsenheten har till uppgift att:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ tillvarata medlemmarnas intressen i studiesociala frågor.</li></ul> <p>Trygghetsenheten åligger att:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ tillvarata medlemmarnas intressen i stipendie-, studiefinansierings-, bostads-, försäkrings- och arbetsmiljöfrågor.</li><li>▪ representera medlemmarna i studiemedelsärenden.</li><li>▪ verka för en förbättrad psykisk och fysisk arbetsmiljö.</li><li>▪ verkar för en mångfald i studiesociala aktiviteter.</li></ul> <p>Engagemansenheten har till uppgift att:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ tillvarata medlemmarnas intresse i praktik- och arbetsmarknadsfrågor.</li><li>▪ Verka för medlemmarnas engagemans i kårens aktiviteter</li></ul> <p>Engagemnagsenheten åligger att:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ vara medlemmarna behjälpliga vid praktik- och arbetsmarknadsärenden.</li><li>▪ handha och samordna kårens arbetsmarknadsaktiviteter.</li><li>▪ underhålla och skapa nya samarbetsavtal som gynnar medlemmarna.</li><li>▪ Vara kommittéerna behjälpliga</li></ul>
Samarbetsorgan	14:6	<p>Varje enhet har ett samarbetsorgan bestående av representanter för teknologsektionerna till sitt förfogande. Samarbetsorganet benämns utskott och enhetens ordförande är även ordförande i utskottet. Enheternas utskott heter enligt följande:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Presidieenheten – Kårledningsutskottet</li><li>▪ Utbildningsenheten – Utbildningsutskottet</li><li>▪ Trygghetsenheten – Sociala utskottet</li><li>▪ Engagemansenheten – Arbetsmarknadsutskottet &amp; Nöjeslivsutskottet</li></ul>





## Arbetsbeskrivningar för kårens enheter

Arbetsbeskrivningarna är jämte verksamhetsplanen enheternas största stöd i verksamheten. Dessa dokument visar vilka arbetsområden som är prioriterade för Chalmers Studentkår. För att bibehålla korrelationen mellan verksamhetsplanen och arbetsbeskrivningen skall arbetsbeskrivningarna uppdateras varje år i samband med framtagandet av preliminär verksamhetsplan.

### Arbetsbeskrivning för Presidiet

Presidiets ansvar är att driva kåren framåt genom långsiktig förvaltning och utveckling. Presidiet skall i samarbete med kårens Verkställande Direktör (VD) ansvara för att kåren har en stabil ekonomi och en stark integritet.

Presidiet leder och samordnar kårstyrelsens och kårledningens arbete. Presidiet skall representera kåren och föra dess talan samt ansvara för att kåren är en trygg arbetsgivare med nöjda medarbetare. Presidiet ansvarar även övergripande för kontakter med externa parter och påverkansarbetet. Detta inkluderar:

- Firmateknare för Chalmers Studentkår tillsammans med VD
- Arbetsleda kårledningen
- Ansvar för gruppdynamiska frågor inom Kårledningen genom att vara ett stöd för dessa
- Ansvar för kårstyrelsens arbete
- Presidiet är ansvariga för kontakt med staben och anställda inom hela kårens verksamhet
- Leda Kårledningsutskottet (KU)

### Kårordförande (KO)

Kårordförande (KO) leder och samordnar kårstyrelsens dagliga arbete och representerar kåren i officiella sammanhang. KO för kårens talan gentemot högskolan, politiker, media och allmänheten. Detta inkluderar:

- Ansvar för samordningen av enheterna genom att fördela och delegera arbetsuppgifter
- Yttersta ansvaret för Kårstyrelsens arbete mot kåren som organisation och mot Fullmäktige
- Arbete med studentpolitiska frågor genom delegering av uppgifter samt att driva frågor med Chalmers Studentkårs styrdokument som hjälp
- Chalmers Studentkårs talesperson i media och representerar kåren externt

Organ där KO är representant

- Kårstyrelsen – *ordförande*
- Kårledningsutskottet (KU) – *ordförande*
- Styrelsen för moderbolaget AB Chalmers Studentkårs företagsgrupp ABChSFG – *adjungerad*
- Högskolestyrelsen – *suppleant*
- Högskolans beslut- och beredningsmöte – *ledamot*
- Chalmers AB:s ledningsgrupp – *ledamot*
- Chalmersfastigheters styrelse – *suppleant*





## Vice Kårordförande (VO)

Vice kårordförande (VO) är KOs ställföreträdare och företräder kåren vid ordförandens förfall eller i frågor som VO har fått delegerade från ordföranden. VO arbetar främst internt inom Chalmers Studentkår och är kontaktperson inom kårens verksamhet. VO har även ansvar för ekonomi, verksamhetsuppföljning och planering. Detta inkluderar:

- Huvudansvar för kårledningens arbete med teknologsektionerna.
- Kontaktperson i kårstyrelsen för talmannapresidiet samt kårens valberedning och valnämnd
- Verksamhetsuppföljning inom organisationen
- Ekonomisk uppföljning samt budget
- Sammankallande för kårstyrelsemöten

Organ där VO är representant

- Kårstyrelsen – *vice ordförande*
- Kårledningsutskottet (KU) – *sammankallande*
- Kommittéordförandeträff (KoT) – *ordförande*

## Arbetsbeskrivning för Utbildningsenheten

Utbildningsenhetens mål är att alla teknologer skall kunna tillgodogöra sig sin utbildning och att alla teknologer skall vara väl förberedda inför arbetslivet. Utbildningsenheten arbetar också för att alla teknologer ska få en utbildning av hög kvalitet. Utbildningsenheten arbetar för detta i utbildningsfrågor som är aktuella på lokal, nationell och internationell nivå. Dessa frågor drivs med Chalmers Studentkårs styrdokument som hjälp. Detta inkluderar:

- Bedriva utbildningspåverkan lokalt på Chalmers båda campus
- Bedriva utbildningspåverkan ur ett nationellt & internationellt perspektiv
- Samordna kontakten med sektionernas utbildningsutvecklande organ
- Samordna teknologrepresentanter inom högskolans olika utbildningsområden och organ
- Leda Utbildningsutskottet (UU)

## Utbildningsenhetens ordförande (UO)

Utbildningsenhetens ordförande har ansvaret gentemot presidiet och kårfullmäktige för utbildningsenhetens verksamhet. UO ansvarar för samordningen av enhetens resurser och hur dessa disponeras. UO för enhetens talan och är ledamot av kårstyrelsen.

UO arbetar med strategiska och långsiktiga utbildningsfrågor på och utanför Chalmers. Utöver detta arbetar UO med politisk påverkan på det nationella och internationella planet, främst inom utbildningspolitiska frågor. Detta inkluderar:

- Omvärldsbevakning av nationella och internationella utbildningsfrågor
- En nära kontakt med högskolan i utbildningsfrågor
- Arbete med studentpolitiska frågor genom att driva frågor med Chalmers Studentkårs styrdokument som hjälp
- Att vara samordnare för Chalmers Studentkårs medlemskap i nationella och internationella samarbeten





Organ där UO är representant

- Kårstyrelsen – *ledamot*
- Utbildningsutskottet – *ledamot*
- Chalmers Grundutbildnings ledningsgrupp – *ledamot*
- Chalmers Fakultetsråd – *ledamot*
- Prefektmötet på Chalmers – *ledamot*
- Chalmers Forsknings och Utbildningsnämnd – *ledamot*

## Utbildningsenhetens vice ordförande (vUO)

Utbildningens vice ordförande (vUO) är ordförandens ställföreträdare och företrädare enheten vid ordförandens förfall eller i frågor som vUO har fått delegerade från ordföranden.

Viceordförandens arbetsuppgifter är främst av praktisk och projektorienterad karaktär. vUO arbetar mer inåt organisationen och gentemot teknologer. vUO arbetar även gentemot högskolan för att förbättra teknologernas situation på kort sikt samt i praktiska frågor genom högskolans projekt. Detta inkluderar:

- Stöttning och samordning av studienämnder och studentrepresentanter
- Arbete med studenternas rättssäkerhet och spridningen av detta
- Samarbeta med högskolan kring IT-stöd för lärare och studenter

Organ där vUO är representant

- Utbildningsutskottet (UU)– *sammankallande*
- Internationella utskottet (IntU) – *ledamot*
- Cremonas styrelse – *adjungerad*

## Arbetsbeskrivning för Trygghetsenheten

Trygghetsenhetens mål är att se till att teknologerna är socialt, rättsligt, ekonomiskt och fysiskt trygga under sin Chalmerstid. Trygghetsenheten arbetar för att miljön på Chalmers tekniska högskola och Chalmers Studentkår skall vara så bra att inga bristande studieresultat skall kunna hänskjutas till den kringliggande psykiska och fysiska arbetsmiljön. Detta inkluderar:

- Bevakning av teknologernas trygghet
- Arbete med likabehandling inom kåren och högskolan
- Att verka för teknologernas trygghet i kårens lokaler och på Chalmers campus
- Samordna kårens representanter inom arbetsmiljö och campusfrågor
- Bedriva påverkan inom trygghetsfrågor ur ett lokalt, regionalt och nationellt perspektiv
- Leda Sociala utskottet (SU) och Internationella utskottet (IntU)





## Trygghetsenhetens ordförande (TO)

Trygghetsenhetens ordförande (TO) har ansvaret gentemot presidiet och kårfullmäktige för Trygghetsenhetens verksamhet. TO ansvar för samordningen av enhetens resurser och hur dessa disponeras. TO för enhetens talan och är ledamot av kårstyrelsen.

TOs arbetsuppgifter präglas främst av politiska frågor, frågor som rör framtida strategier för Chalmers Studentkår i trygghetsfrågor och långsiktigt arbetsmiljöarbete. TO skall vara uppdaterad inom dessa frågor och skall kunna ta ställning och driva dessa frågor med Chalmers Studentkårs styrdokument som hjälp. Detta inkluderar:

- Arbete med studentpolitiska frågor genom att driva frågor med Chalmers Studentkårs styrdokument som hjälp
- Bevakning av studentbostadssituationen i Göteborg
- Nära kontakt med högskolan inom arbetsmiljö, likabehandlings- och campusfrågor
- Bevakning av teknologernas arbetsmiljösituation
- Utveckling och verksamhetsanpassning av kårens fastigheter: Kårhuset, Järnvägsvagnen och fritidsanläggningen i Härryda.
- Samordning av Chalmers Studentkårs medlemskap i lokala och regionala samarbetsorgan

Organ där TO är representant

- Kårstyrelsen – *ledamot*
- Sociala utskottet (SU) – *ordförande*
- Internationella utskottet (IntU) – *ordförande*
- Arbetsmiljö- och Jämställdhetskommittén (AJK) – *ledamot*
- Lokalförsörjningsrådet – *ledamot*
- Styrelsen för Emils Kårhus AB (EKAB) - *ledamot*
- Styrelsen för Chalmers Studentkårs restaurangbolag ChSRAB och ChSRAB-L – *kundrepresentant*

## Trygghetsenhetens vice ordförande (vTO)

Trygghetsenhetens vice ordförande (vTO) är TOs ställföreträdare och företräder trygghetsenheten vid ordförandens förfall eller i frågor som vTO har fått delegerade från ordföranden.

Vice ordförandes arbetsuppgifter är främst av praktisk och projektorienterad karaktär. vTO arbetar även gentemot högskolan med att förbättra teknologernas situation, främst inom internationaliseringsfrågor. Detta inkluderar:

- Stöttning och samordning av studerandearbetsmiljöombud samt kårens representanter i campusprojekt
- Stödja teknologer i ärenden gällande trygghets- och studiemedelsfrågor
- Kontakt med högskolan i internationaliseringsfrågor

Organ där vTO är representant

- Sociala utskottet (SU) – *sammankallande*
- Internationella utskottet (IntU) – *sammankallande*





## Arbetsbeskrivning för Engagemangsenheten

Engagemangsenhetens mål är att alla medlemmar skall vara väl förberedda inför arbetslivet genom både utbildning och personlig utveckling från engagemang inom kårens verksamhet. Engagemangsenheten arbetar också med att stödja förtroendevaldas engagemang och utveckla kårens nöjesliv samt för att ett brett nöjesliv bibehålls inom Chalmers Studentkår. Enheten ansvarar för Chalmers Studentkårs näringslivssamarbeten och kontakt med högskolan inom dessa frågor. Detta inkluderar:

- Verksamhetsstöd till kårens kommittéer, föreningar och engagerade.
- Samordning och stöttning för de inom kåren som aktivt arbetar mot näringslivet.
- Ansvar för utveckling av nöjeslivet inom Chalmers Studentkår
- Underhåll och framtagande av nya externa kontakter samt samarbetsavtal för kåren.
- Samarbeta med högskolan inom arbetsmarknadsfrågor.
- Samordning av kårens arbete inom alumni och mentorskapsfrågor.
- Leda Arbetsmarknadsutskottet (ArmU), Nöjeslivsutskottet (NU) och Kommittéordförandeträff (KoT)

### Engagemangsenhetens ordförande (EO)

Engagemangsenhetens ordförande (EO) har ansvaret gentemot presidiet och kårfullmäktige för engagemangsenhetens verksamhet. EO ansvarar för samordningen av enhetens resurser och hur dessa disponeras. EO för enhetens talan och är ledamot av Kårstyrelsen.

EO arbetar med att utveckla engagemang och kontakt med näringsliv inom kåren ur ett strategiskt och långsiktigt perspektiv, men också i samarbete med högskolan och annan extern part. Detta inkluderar:

- Verksamhetsstöd åt kårkommittéer
- Ansvar gentemot högskolan för de lokaler som kåren nyttjar utanför kårhuset.
- Föra dialog med berörda parter inom Chalmers Studentkår om marknadsföringserbjudanden och försäljning gentemot näringslivet
- Samarbeta med högskolan inom arbetsmarknadsfrågor
- Underhåll och framtagande av nya samarbetsavtal för kåren

Organ där EO är representant

- Styrelsen för Chalmers Studentkår Promotion – *ledamot*
- Arbetsmarknadsutskottet (ArmU) – *ordförande*
- Nöjeslivsutskottet (NU) – *ordförande*
- Kommittéordförandeträff (KoT) – *sammankallande*

### Engagemangsenhetens vice ordförande – med arbetsmarknadsansvar (vEO-A)

Engagemangsenhetens vice ordförande med arbetsmarknadsansvar (vEO-A) är EO:s ställföreträdare och företräder Engagemangsenheten vid ordförandens förfall eller i frågor som vEO-A har fått delegerade från ordföranden.







vEO-A arbetar främst med uppgifter av praktisk och projektorienterad karaktär. vEO-A har specifikt ansvar för stöd till de delar av kåren som arbetar med arbetsmarknad och näringsliv samt personlig utveckling för kårens medlemmar genom kontakt med alumner och mentorskap. vEO har också ansvar för utveckling av engagemang i kåren genom hjälp med uppstart och löpande verksamhet.

- Samordning och stöttning för de inom kåren som aktivt arbetar med näringslivet.
- Samordning av kårens arbete i alumnifrågor och mentorskapsforum
- Hjälpa kåröreningar med uppstart och löpande verksamhet

Organ där vEO-A är representant

- Mentorskapsforum – *Sammankallande*
- Arbetsmarknadsutskottet, ArmU – *Sammankallande*

## Engagemangsenhetens vice ordförande – med nöjeslivsansvar (vEO-N)

Engagemangsenhetens vice ordförande med nöjeslivsansvar (vEO-N) är EOs ställföreträdare och företräder Engagemangsenheten vid ordförandens förfall eller i frågor som vEO-N har fått delegerade från ordföranden.

vEO-N arbetar främst med uppgifter av praktisk och projektorienterad karaktär. vEO-N är ansvarig för att nöjeslivet fungerar och genomförs på ett säkert sätt i lokalerna som nyttjas. Detta inkluderar:

- Utveckling av rutinerna kring festverksamheten
- Att ha kontakten mot Tillståndsenheten för hela Chalmers Studentkårs räkning
- Att, tillsammans med VD för kårens restaurangbolag (ChSRAB), ansvara för festverksamheten i det studentdrivna verksamhetsområdet Mat&Kalas
- Ansvar inför VD för att brandsäkerheten i fastigheterna och verksamheten fungerar. Det innefattar kårens kommittéer och föreningar.

Organ där vEO-N är representant

- Nöjeslivsutskottet (NU) – *Sammankallande*





## Handlingsplan för Omstrukturering av Kårledningen

Uppgift	Ansvarig	När?
<b>1. Flytta ut CHARM ur Kårledning</b>		
1.1 Rekrytera CHARMkommitténs ordförande separat från Kårledningen	Valberedning och CHARM-kommittén	Våren 2015
1.2 Utforma de delar i överlämning som bör vara gemensamma mellan Kårledning och CHARMkommitténs ordförande	Kårledningen 14/15	Våren 2015
1.3 Utforma egen överlämning för CHARMkommitténs ordförande CHARM	vAO 14/15	Våren 2015
1.4 Utred när CHARMkommitténs ordförande bör rekryteras för optimal överlämning	CHARMkommitténs ordförande 15/16 i samarbete med CHARM-kommittén	Hösten 2015
1.5 Se över hur överlämningen ska utformas vid eventuell ny invalstid, främst delar från KS/VO.	CHARMkommitténs ordförande 15/16 i samarbete med Kårstyrelsen.	Verksamhetsåret 15/16
1.6 Rekrytera CHARMkommitténs ordförande vid tid föreslagen i 1.4	CHARM-kommittén	Verksamhetsåret 15/16
1.7 Utvärdera utflyttning och vid behov, utred ny organisation för CHARM	CHARMkommitténs ordförande 16/17 i samarbete med CHARM-kommittén	Verksamhetsåret 16/17
1.8 För in CHARMkommitténs ordförande i arvoderingsplan till 100 % arvodering under ett år	Kårstyrelsen 14/15	Fullmäktigemöte 6 2014/2015





<b>2. Strukturera om Kårledningens enheter</b>		
2.1 Utredda behov av nyanställning eller utökning av befintliga tjänster kopplat till utökade arbetsuppgifter i staben	Kårstyrelsen i samarbete med kårens VD	Februari 2015
2.2 Rekrytering av nyanställd eller utökning av befintliga tjänster	Kårens VD	Maj 2015
2.3 Överlämning av arbetsuppgifter mellan HA och stabsfunktioner	HA och kårens VD	Våren 2015
2.4 Rekrytera ny Kårledning utifrån arbetsbeskrivning	Valberedningen	Våren 2015
2.5 Planering av överlämning till ny Kårledningsstruktur	Kårledningen 14/15	Våren 2015
2.6 Utredda placering av nya enheters kontor	Kårledningen 14/15	Våren 2015
2.7 Konsekvensändra instruktioner för berörda kommittéer	Kårstyrelsen 14/15	Juni 2015





# Arbetsuppgifter som flyttas utanför Kårledningen

Arbetsuppgifter som bör flyttas till anställd:

- Ansvarar för Chalmers Studentkårs lås-, larm-, och passersystem och vilka som har behörighet i dessa.
- Ansvar för bokningar av lokaler som Chalmers Studentkår äger eller förvaltar
- Ansvar för underhåll av Chalmers Studentkårs lokaler

Arbetsuppgifter som flyttas till kommitté

- Projektledarskap för CHARM till heltidsarvoderad projektledare enbart inom CHARMkommittéen.



# Kårledningens framtida struktur





*“Syftet med kårledningen är inte enbart att driva en effektiv verksamhet, utan att också ge en grupp unga människor värdefull erfarenhet. Det glöms ofta bort i iveren att professionalisera verksamheten.”*  
- Daniel Langkilde



## Innehåll

Inledning.....	4
Bakgrund.....	4
Metod.....	4
Befintlig struktur.....	4
Arbetsuppgifter.....	5
Enkät till tidigare KL.....	6
Statistik från enkäten.....	6
Fritextssvar.....	8
Identifierade problemområden.....	9
Arbetsledning.....	9
Arbetsmiljö, kultur och personrelationer.....	9
Demokrati och beslutsordning.....	9
Kontinuitet.....	10
Struktur för långsiktigt arbete.....	10
Varierande roller inom enheter.....	10
Verkningsgrad och effektivitet.....	10
Förslag på förändring.....	11
Intervjuer med kårledningen.....	11
Slutsats.....	12
Reflektioner och rekommendationer för fortsatt arbete.....	14
Appendix A – Kårledningens arbetsuppgifter.....	15
Appendix B – Förändringsförslag 1.....	20
Appendix C – Förändringsförslag 2.....	21
Appendix D – Omarbetade förändringsförslag.....	22





## Inledning

Rapporten har i stort sett bara fokuserat på problembilder och lösningar som minskar effekterna av dem. Att bevara positiva aspekter och funktioner i dagens struktur är minst lika viktigt och bör utgöra en större del av beslutsunderlaget inför eventuella förändringar.

Under arbetets gång framgick det också att en möjlig grund till problemen i stället kan vara kopplat till personkemi och relationer. Detta gäller även idag välfungerande processer. Vid användning av denna rapport bör det också poängteras att problembilderna inte existerar för varje person, varje år, utan uppstår oregelbundet.

Till sist är det viktigt att tolka denna rapport som en delmängd i en större utredning. Det bör inte dras slutsatser enbart från denna rapport.

## Bakgrund

Kårledningens(KL) struktur har sett mer eller mindre likadan ut sedan millennieskiftet. Det har skett mindre ändringar som den tillfälliga introduktionen av ITA (IT-ansvarig) och omstruktureringar av arbetsuppgifter. I samband med en kontinuerlig förändring av arbetet som kårledningen utför är det god tid att utvärdera om den struktur som funnits i cirka 20 år är optimal. Under verksamhetsåret 12/13 genomfördes en utvärdering varpå FuM beslutade att bordlägga frågan till verksamhetsåret 20/21.

Under verksamhetsåret 20/21 var kårstyrelsen(KS) ålagda att utreda huruvida kårledningens nuvarande struktur är den mest optimala. Detta dokument är resultatet av den utredningen.

## Metod

För att få en tydlig bild av det arbete som tidigare gjorts letades gamla rapporter och FuM-protokoll fram. Dessa gick sedan igenom bit för bit och lade grunden för det fortsatta arbetet. Precis som de tidigare arbetena om KL:s struktur har problemen konkretiserats för att leda till intervjuer och feedbacksessioner. Intervjuer hölls med KL, en enkät skickades ut till KL-emeriti och referensgruppen från FuM konsulterades via feedback på mail.

Därefter började arbetet med att formulera lösningar på dessa problem. Även dessa genomgick en feedbackomgång, denna gång dock endast hos KL. Efter denna omgång skrotades något förslag. Projektet skiftade efter detta fokus då omfattningen av projektet blev för stort. Siktet ställdes då i stället till att presentera de utmaningar som KL haft genom åren och några förslag på mindre ändringar som kan stötta i att minimera problemen.

## Befintlig struktur

Den befintliga strukturen inom KL grundar sig i enheterna och är beslutad i Chalmers Studentkårs reglemente. Dessa är organiserade kring en specifik fokusfråga, där paren kan samarbeta med varandra och arbeta med liknande uppgifter. Enheterna är även tänkt att spegla kårens

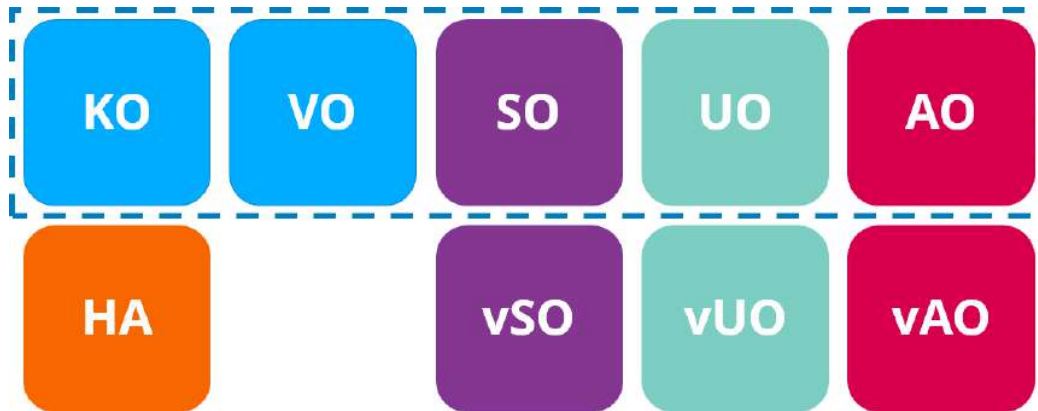






arbetsområden; studiesocialt, utbildning och arbetsmarknad. Presidieenheten skiljer sig något från detta, eftersom det är en enhet med mindre internt samarbete och utan något tydligt fokusområde.

Den befintliga strukturen innebär också att varje enhet har en ordförande som ingår i kårstyrelsen och förväntas vara arbetsledare för enheten. I presidieenheten ingår både kårordförande och vice kårordförande i kårstyrelsen. Dessa två förväntas arbetsleda sin egen enhet, men också de andra enhetsordförandena och kårledningen i stort.



Figur 1: Kårledningens befintliga struktur, där kårstyrelsen består av de inringade posterna.

## Arbetsuppgifter

De officiella arbetsbeskrivningarna för kårledningen är breda och kan ibland uppfattas som vaga. Detta är i de flesta fall ett medvetet val, eftersom kårledningens arbete varierar mycket från år till år beroende både på verksamhetsplanen och externa faktorer. För att skapa lite mer tydlighet genomfördes en workshop med KL 20/21 för att specificera exakt vad kårledningen gör. Dessa uppgifter kopplades sedan ihop till sju områden (alla uppgifter finns i appendix A). De identifierande områdena är

- Intern ledning.
- Strategi och styrelser.
- Extern på- & samverkan.
- Näringslivskontakt.
- Studentengagemang.
- Bevakning av högskolans verksamhet.
- Sektioner.

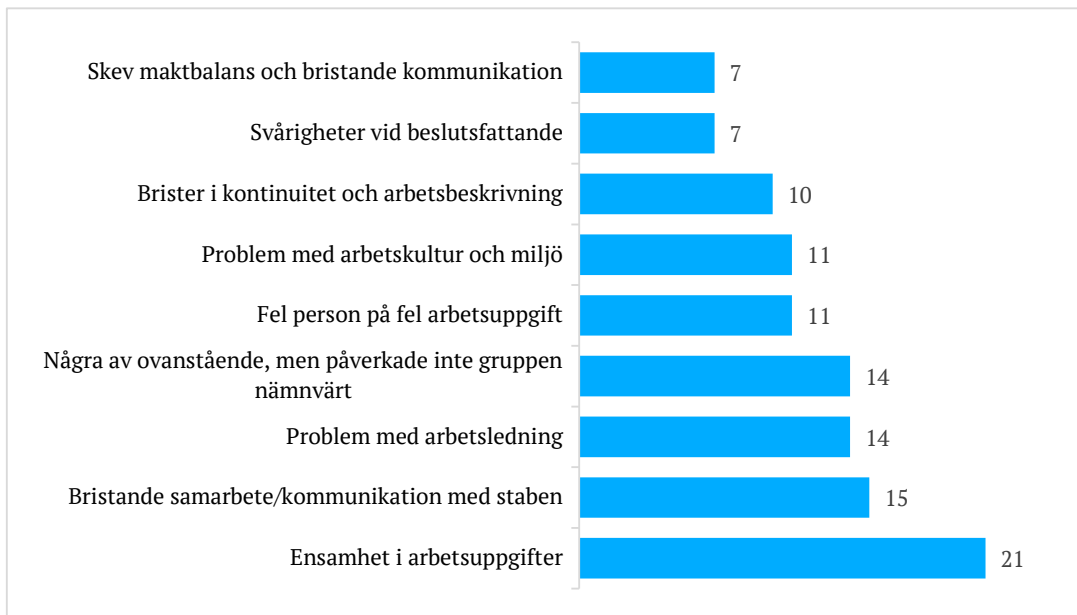


## Enkät till tidigare KL

För att formulera och verifiera problemområden som kan uppstå kopplat till kårledningens struktur, skickades en enkät ut till tidigare ledamöter i kårledningen (KL-emeriti/KLem). Enkäten har undersökt både positiva och negativa aspekter av nuvarande struktur, men nedan presenteras ett antal områden med förbättringspotential.

### Statistik från enkäten

Från enkäten så finns nedan sammanställt statistik som användes för att dels identifiera vilka problemområden som funnits tidigare, se figur 2, dels för att se om det finns något mönster i vilka poster som ofta samarbetar, se figur 3.



Figur 2: Svar på frågan: " Upplevde du något av följande?". Totalt svarade 43.



En annan fråga i enkäten berörde olika posters samarbete med varandra. De tillfrågade fick svara på vilka poster de samarbetade mest med, vilket visas nedan. Notera att frågan specificerade att samarbete kring verksamhetsplanen inte skulle tas i beaktning.

-	KO	VO	HA	UO	vUO	SO	vSO	AO	vAO
KO (5)	-	100%	40%	100%	40%	100%	40%	100%	60%
VO (6)	83%	-	83%	83%	17%	83%	50%	83%	50%
HA (5)	20%	100%	-	20%	0%	20%	100%	0%	40%
UO (3)	100%	33%	0%	-	100%	100%	0%	33%	0%
vUO (3)	33%	33%	0%	100%	-	66%	0%	0%	0%
SO (5)	80%	40%	0%	100%	80%	-	40%	20%	0%
vSO (6)	17%	83%	66%	0%	17%	100%	-	0%	0%
AO (3)	66%	0%	33%	33%	0%	66%	0%	-	100%
vAO (5)	20%	40%	80%	20%	20%	0%	40%	80%	-
Totalt (41)	50%	60%	44%	55%	32%	66%	40%	42%	31%

Figur 3: Tabellen ska läsas som följande:

Posterna på den lodräta har svarat att de samarbetat i stor utsträckning med posterna på den vågräta. T.ex. 60% av KOs har samarbetat i stor utsträckning med vAO. De färger som är markerade är enheterna. Siffrorna i parentes är antalet svar från respektive post.

Vi ser ett stort samarbete inom enheterna, med ett fåtal undantag. Något som sticker ut är att posten SO generellt inte upplever ett stort samarbete med vSO. Svaret blir det omvända när vSO är de tillfrågade. Anledningen till detta framgår inte tydligt, men det skulle kunna bero på att SO arbetar med mer spridda frågor, framför allt gentemot högskolan, vilket kräver mer samarbete med UO och KO. Här verkar i stället vSO och HA samt vAO och HA ha ett större ömsesidigt utbyte.

Vi ser också ett stort samarbete mellan HA och VO och mellan KO och VO. Däremot samarbetar KO och HA i betydligt lägre grad, trots att de tillhör samma enhet. Skillnaden beror troligtvis på arbetsuppgifternas natur och att KO vänder sig mer externt, i relation till VO och HA som har mer interna arbetsuppgifter. Det stämmer också överens med att KO har mycket samarbete med de andra externt fokuserade posterna SO, UO och AO. Tolkningen ska dock inte göras för skarp, eftersom dessa poster också samarbetar inom kärstyrelsen. Enkätsvaren bekräftar hypotesen att Presidiet samt A- och U-enheten är homogena och arbetar mycket tillsammans.

Till sist kan man också göra iakttagelsen att vUO och vAO över lag inte anses samarbeta mycket med övriga delar av kärledningen. Vad som föranleder svaren kan vara värt att undersöka djupare.



## Fritextssvar

Nedan sammanställs vad KLeM har svarat i fritext, bland annat på frågan om vad som fungerat bra och mindre bra deras år samt deras generella syn på strukturen.

Det finns en hel del varierande åsikter under åren 00-20(som kontaktades för input). Många menar att det fungerat väl, men tyvärr har många inte reflekterat i särskilt stor utsträckning. Det som lyfts fram som bra under åren är enhetspartners där man har någon att bolla med och arbeta tillsammans med. Många vittnar om god kommunikation inom KL generellt och i enheten specifikt. Det framkommer dock tydligt att det till stor del handlar om personkemi, till exempel vem du pratar med på fikarasten, umgås med utanför arbetstid, osv.

Det som lyfts fram som problem är bland annat snedfördelad arbetsbelastning, dålig förståelse för vad andra enheter arbetar med samt frågetecken kring syftet med en arbetsledande enhetsordförande. Några lyfter även klyftan mellan KS och KL där en del berättar om en hierarki där KS ses som viktigare än övriga ledamöter i KL. I samband med detta lyfts även frågan om hur KL ska arbeta, ska fokus ligga på strategi eller mer mot operativ verksamhet.

Något som även upp som ett återkommande frågetecken är vSO, HA och vAO/CharmO. Man reflekterar kring hur dessa figurerar inom sin enhet, där S-enheten har stora variationer i sina arbetsuppgifter, HA är ibland med i presidieenheten ("HA får vara med i presidiet ibland, när det passar" - citat från enkäten) och vAO har stort fokus på CHARM och kan därför inte lägga speciellt mycket tid på KL.



## Identifierade problemområden

Följande områden har tagits fram utifrån tidigare arbete i frågan, samt enkätsvar och en inledande workshop.

### Arbetsledning

Ett problem som identifierats både av årets kårledning och av tidigare ledamöter är att arbetsledningen kan vara otydlig och ineffektiv. Kårledningen har idag en struktur som innebär att presidiet ska samordna enheternas verksamhet, samtidigt som enhetsordförande också har ett arbetsledningsansvar för sin enhetspartner. Det skapar en situation där en kårledningsledamot potentiellt sett har tre arbetsledare, vilket på många sätt kan anses orimligt i förhållande till gruppens storlek.

Antalet steg i arbetsledningen ökar också risken för kommunikations- och informationsmissar om de olika arbetsledarna inte är tillräckligt synkroniserade. Information är dessutom ofta generell och skulle kunna förmedlas till hela kårledningen på samma gång i stället för genom flera led.

Hur arbetsledning och kommunikation har fungerat i praktiken varierar mellan åren. Det följer nödvändigtvis inte den formella arbetsledningsstrukturen.

### Arbetsmiljö, kultur och personrelationer

Det går inte att bortse från faktumet att personrelationer spelar stor roll i gruppens effektivitet och kvalitet. Relationer mellan människor kan inte ses som en direkt konsekvens av strukturen, men vissa strukturella funktioner kan forma arbetskulturen och miljön. Inom Self-determination theory (SDT) är tillhörighet en av de tre stora faktorerna för arbetsmotivation, vilket kan uppnås genom en strukturell tillhörighet av en enhet. Däremot skulle den också kunna stjälpas av problematiken kring tillhörighet i kårstyrelsen eller inte.

Rapporten syftar inte till att i direkta termer lösa problem kring arbetsmiljö och specifika personrelationer, men det bör vara en bidragande faktor i eventuella beslut. Det kan också finnas positiva aspekter av att undersöka rekryteringsprocessen och till exempel väga in gruppdynamik inom enheter, arbetsgrupper och kårledningen som helhet.

### Demokrati och beslutsordning

Frågan kring demokrati och beslutsordning är oerhört viktig i alla organisationer. För det första skapar en otydlig beslutsordning och för låg autonomi en inbyggd ineffektivitet och en misstroendekultur. Om information färdas i flera led ökar också risken för missar som leder till felaktiga beslut.

Beslutsförfattning, eller kontroll, är också en del av tidigare nämnda motivationsmodell (SDT), vilket ytterligare styrker vikten av en tydlig beslutsstruktur. I nuläget har kårstyrelsen det formella beslutsmandatet, trots att många beslut diskuteras, förankras och i praktiken fattas av kårledningen. Detta kan leda till en otydlighet kring vilka diskussioner som ska tas i vilket forum, och kan skapa frustration när det upplevs som att någon tar beslut över huvudet på andra gruppmedlemmar. Det i sin tur kan sänka motivationen och effektiviteten. I enkäten används kårstyrelsen som exempel på detta, men det är tänkbart att problemet kan uppstå även för andra grupperingar inom KL.



## Kontinuitet

Frågan om kontinuitet är inte heller direkt relaterad till kårledningens struktur, men förändringar i den kan få inverkan på hur kontinuitetsarbetet fungerar. Med tydligare likheter inom enheten skulle överlämningen potentiellt sätt effektiviseras genom fler gemensamma pass, vilket i sin tur lämnar mer tid till att ta in informationen bättre. Om rollerna i kårledningen tydliggörs blir också arbetsbeskrivningarna tydligare och mer konkreta. Ett förändringsarbete innebär däremot att en idag välfungerande överlämning kan utmanas, om till exempel arbetsuppgifter och naturliga samarbetspartners flyttas.

## Struktur för långsiktigt arbete

Ett tidigare problem i kårledningen var att verksamhetsplanen var lång, otydlig och komplicerad. Detta har förbättrats oerhört och verksamhetsplanen är numera kortare, mer koncis och hanterbar.

Däremot kvarstår frågan om hur och vilka i kårledningen som ska arbeta operativt respektive strategiskt, eller både och. Det bör vara tydligt vilka som är ansvariga för vilka delar av strategin och vilka som förväntas driva kåren framåt. Det kan också förbättra rekryteringen om både valberedningen och kandidater vet vilka egenskaper som efterfrågas.

## Varierande roller inom enheter

Dagens kårledning har en mycket varierande grad av arbetsmässig likhet inom enheterna. Ur förstudien framkommer det att utbildnings- och arbetsmarknadsenheten har en högre likhet, medan sociala enheten och presidieenheten har mer variation mellan posterna. Eftersom enhetsordföranden i nuläget förväntas arbetsleda sin enhet och till följd av det även enhetspartnern, kan arbetsbördan och svårigheten öka för den förstnämnda i och med att man behöver lägga mer tid på att sätta sig in i den andres arbete. Det kan också bidra till en lägre grad av tillhörighet till enheten, eftersom man arbetar tillsammans i lägre grad. Benägenheten att ta initiativ till samarbete eller be om hjälp kan också påverkas beroende på hur insatt en kollega är i ens egna arbete.

## Verkningsgrad och effektivitet

Att skapa effektivitet och kvalitet i ett team beror inte bara på teamets sammansättning, men också på uppgiftsfördelningen mellan individerna. En enskild post med väldigt varierande uppgifter kan vara svår att ta till sig och varje enskild uppgift kan bli mer tidskrävande.

Samtidigt kan en alldeles för uniform roll uppfattas som tråkig, varpå motivationen i arbetet riskerar att sjunka. En eventuell omstrukturering måste sträva mot en balans mellan positiv och negativ variation. Det bör också anses positivt om även varierade uppgifter har en viss koppling till postens syfte, för att se till att den med rätt kompetens och intresse utför uppgiften, det vill säga att arbetsvariationen till exempel sker inom ramarna för enhetens fokusfråga.



## Förslag på förändring

Tidigt i processen brainstormade författarna fram tre förslag som baserades i att lösa de problem som tidigare utredningar samt enkäten identifierat. Dessa var:

1. Ta bort S-enheten och placera SO tillsammans med U och vSO med HA (se appendix B)
2. Samma ändring som ”1”, men med tillägget att även CHARMs ordförandeskap flyttas ut från KL. (se appendix C)
3. Sista förslaget innefattade att dela upp KL i tre enheter bestående av Presidiet, påverkansenheten(AO, SO, UO och vUO) samt engagemangsenheten(HA och vSO).
  - a. Ansågs vara kasserat efter intervjuerna, se nedan.

Förslagen gick sedan igenom med KL20/21 för feedback. Efter feedback gjordes en omarbetning. De omarbetade förslagen presenterades på ett kårledningsmöte och finns i Appendix C.

## Intervjuer med kårledningen

För att kunna göra djupare analyser och skapa en konstruktiv diskussion kring eventuella förändringar hölls intervjuer med sittande kårledning. Dessa hölls halvvägs in i arbetet, med motiveringen att vi skulle ha ett antal förslag och tankar som kunde presenteras och omarbetas under och efter intervjuerna. Varje intervju tog ungefär 30 min.

Anledningen till att individuella intervjuer valdes i stället för en större workshop var för att få individens och postens olika perspektiv på frågorna, snarare än en samlad bild från kårledningen. Vi valde också att inte presentera våra förslag för gruppen, utan skickade ut dessa strax innan intervjun med uppmaningen att inte diskutera dem med varandra. Detta för att vi skulle kunna samla in de olika personernas åsikter helt oberoende av varandra.

Under den första intervjuomgången presenterades de identifierade problemområdena, samt de tre förslagen ovan. Först fick de intervjuade reflektera kring problemen och vad de höll med- och inte höll med om.

Alla intervjuade höll med om att problemen existerar, men i olika hög grad. Till exempel ansåg fler personer i arbetsledande roller att det problemområdet var mindre framstående, men fler viceposter ansåg att det var ett större problem. Många identifierade olikheter inom enheterna, främst inom S- och P-enheten.

De allra flesta höll med om att beslutsprocesser är en genomgående problematik. Under året har det fungerat i praktiken men den rent formella strukturen, att alla formella beslut tas utav föreningens styrelse (KS), hade kunnat leda till osämja.

Överlag förändrade djupintervjuerna med kårledningen inte den övergripande problembilden.



Vid presentation av förslagen mötte förslaget "2-1" stor kritik. Samtliga intervjuade lyfte risken med splittringar i gruppen om en enhet är avsevärt större än den andra och att det, utan förändring på den fronten, skulle vara en kårstyrelseenhet och en icke-kårstyrelseenhet. Problemområdet kring variation inom enheterna antogs visserligen minska för engagemangsenheten, men istället öka för påverkansenheten, med arbetsmarknadsfrågor som utstickare. Efter intervjuerna ansågs förslaget borttaget ur lösningsförslagen.

Däremot var det några positiva kommentarer kring de övriga förslagen, där reflektionen främst var kring huruvida man skulle inkludera ordförandeskapet för CHARM i kårledningens arbetsuppgifter. Fördelar som lyftes fram var att de två personerna i arbetsmarknadsenheten skulle kunna fokusera på kårens övergripande arbetsmarknadsfrågor samt kårledningens gemensamt arbete. Däremot var det flera som ifrågasatte hur man skulle sysselsätta båda posterna om CharmO-rollen försvinner, samt vilka övriga effekter en flytt av CharmO skulle få utanför kårledningen. Tankar om blandposter lyftes, där man till exempel skulle kunna göra en omfördelning av arbete för att göra nytta av den arbetstid man vinner på att ta bort CharmO ur kårledningen. Detta är dock en stor utmaning där en person kommer vara tvungen att arbeta med "två" poster och kan leda till splittring beroende på hur personen i fråga väljer att prioritera sitt arbete.

Alla intervjuade såg det som fördelaktigt att rollerna inom "utbildning och välmående" skulle kunna samarbeta tätare, och på samma sätt att engagemangsenheten får ett bättre utbyte.

Flertalet av de intervjuade påpekade att en förändring inte bör göras för snabbt, varpå många föredrog "No more S-enheten", på grund av den lilla men ändå relativt tydliga förändringen i arbetspartners. Man lyfte dock nackdelen att dagens HA och vSO båda har många besökare och därför skulle kunna gynnas av att ha egna kontor. Även detta är en fråga som bör utredas vidare.

Efter samtliga intervjuer drogs slutsatsen att flertalet av förändringsförslagen var långt ifrån bra. Det har heller inte lagts tillräckligt med tid på att genomgå feedback för att kunna presentera ett förändringsförslag utan endast några tankar för potentiellt framtida arbete läggs fram.

## Slutsats

Utifrån ovan bakgrund har vi kommit fram till följande potentiella förändringar. Dessa ska ses som oberoende förändringar som kommande kårledning och/eller fullmäktige kan ta ställning till individuellt. Framöver bör en ytterligare utredning kring konsekvenserna av en förändring genomföras.

1. Ta bort funktionen enhetsordförande och arbeta med arbetsledning från presidiet samt internt grupparbete.
2. Adjungera samtliga ledamöter i kårledningen till kårstyrelsens möten.
  - a. Notera att kårstyrelsemötena inte är kårstyrelsens enda uppgift. Dock har det framkommit att kårledningens möjliga närvarorätt skulle kunna förbättra problembilden kring beslut som tas över huvudet på övriga ledamöter.
3. Placera vSO tillsammans med HA i samma enhet för ett tätare samarbete.
4. Placera SO tillsammans med U-enheten i samma enhet för ett tätare samarbete.
5. Ta bort CHARM-projektledningen ur vAOs arbetsbeskrivning.
  - a. Detta får följd effekter som vi inte har undersökt i denna rapport. En djupare utredning kring CHARMs, CHARMkommitténs och projektledarens arbete bör göras innan man gör åtgärder inom CHARM.





6. Fokusera framtida arbete på att lösa problem så som gruppdynamik och personkemi.
  - a. Ta lärdomar av vad som fungerar i andra delar av organisationen, t.ex. kårkomittéer.



# Reflektioner och rekommendationer för fortsatt arbete

Efter att ha arbetat med projektet under verksamhetsåret och kommit fram till en slutsats, finns det ett antal medskick att ta med till kommande diskussioner.

## Att lösa problem kan ta bort positiva effekter

Rapporten har i stort sett bara fokuserat på problembilder och lösningar som minskar effekterna av dem. Att bevara positiva aspekter och funktioner i dagens struktur är minst lika viktigt och bör utgöra en större del av beslutsunderlaget inför eventuella förändringar.

## Förankring

Eftersom projektet bytte fokus under verksamhetsåret - från att föreslå förändringar, till att endast utreda - har förankringsprocesserna inte utförts hela vägen. Om kommande kårledning överväger att göra förändringar bör detta förankras ordentligt med kårens stab och tidigare ledamöter i kårledningen för att få ytterligare perspektiv, skapa acceptans samt förändringsvilja.

## Pandemins effekter

Som tidigare nämnt står det klart att både vi som har arbetat med projektet, och kårledningen 20/21 som helhet, är mycket färgade av pandemin. Arbetsuppgifterna är på många håll mycket förändrade jämfört med ett vanligt år, vilket gör det svårt att reflektera kring hur en förändring skulle påverka en posts arbetsuppgifter eller roll i gruppen. I ett fortsatt arbete bör våra bedömningar betraktas i sin kontext där samtliga arbetsuppgifter är omskakade och förändrade till följd av pandemin.

Däremot har åsikter och tankar från tidigare kårledningsledamöter inte påverkats av detta och kan användas som underlag i framtiden.

## Ansvarig för utredningen

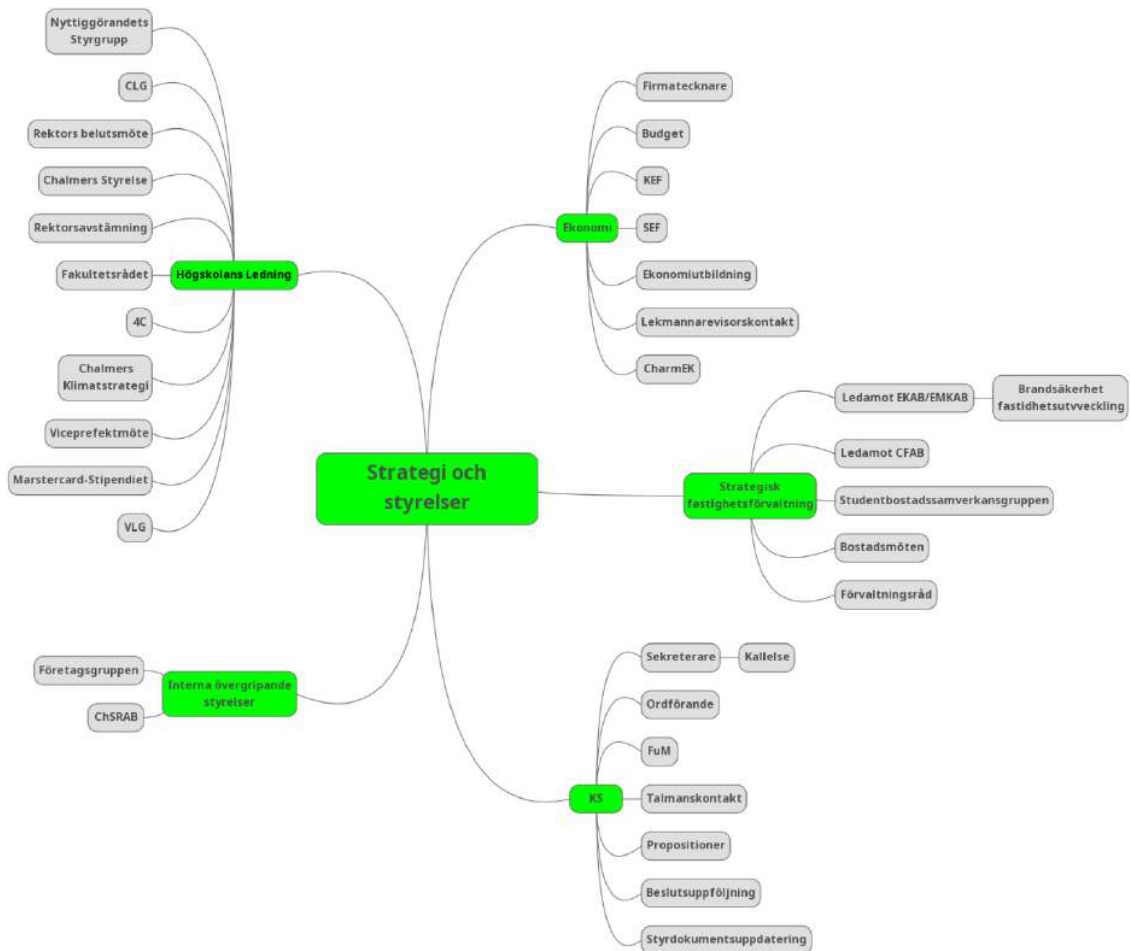
Förändringsarbete är svårt för vem som helst att utreda och genomföra och det blir särskilt svårt om individer ska ansvara för sin egen förändring. Framtida arbete bör ta ställning till huruvida kommande utredningar ska genomföras av en extern part, för att öka objektiviteten och underlätta för sittande kårledning.

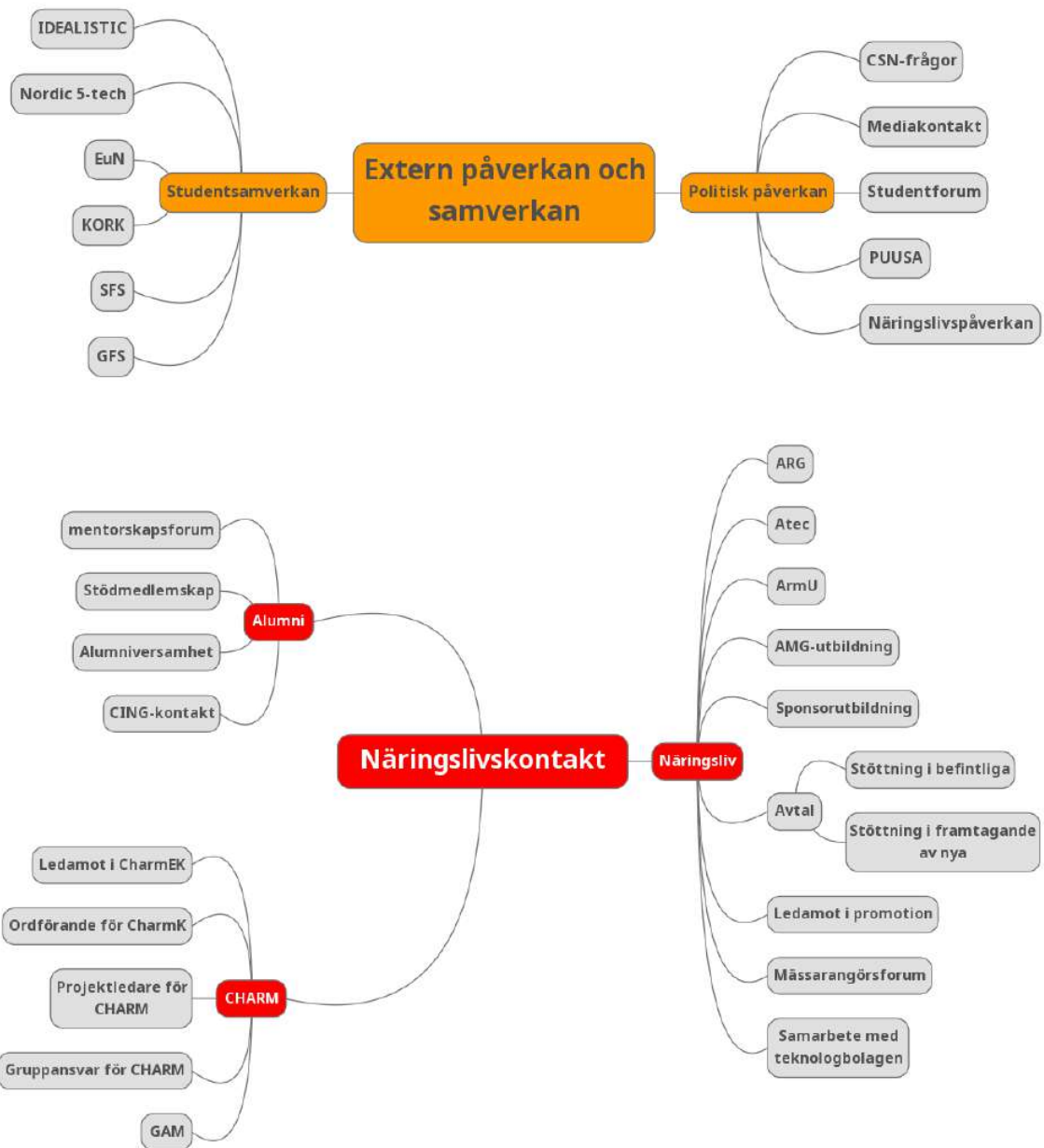
## Till sist

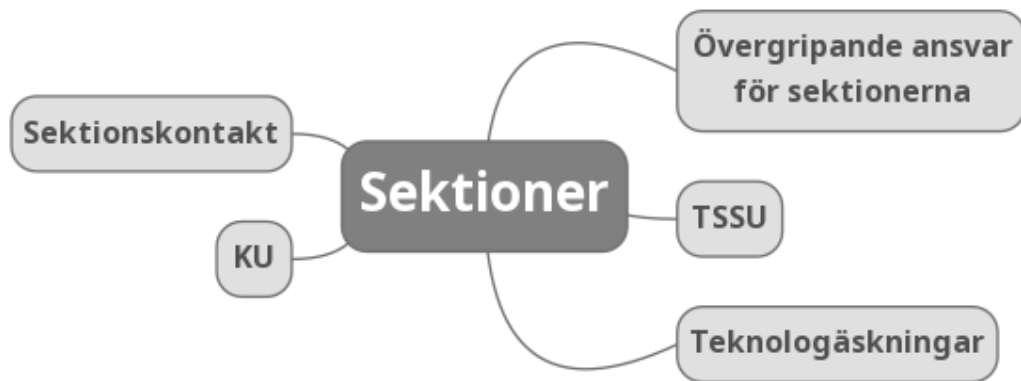
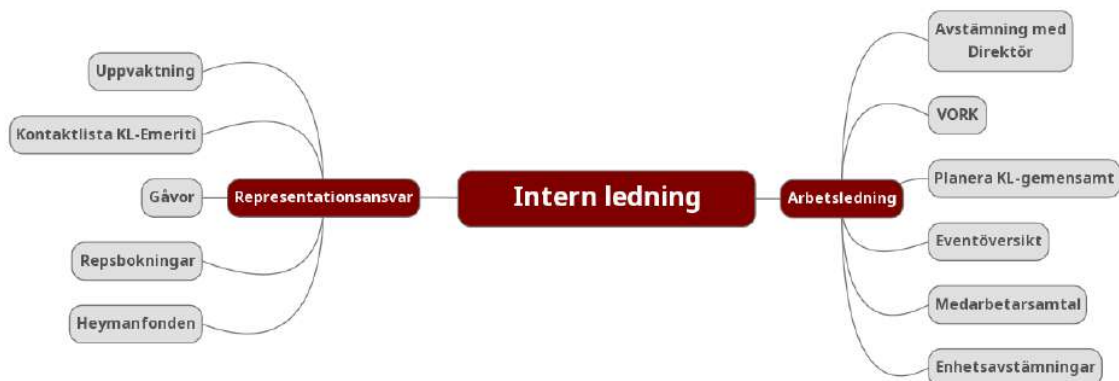
Eventuella förändringar i organisationen ska inte bara grundas i en strävan att effektivisera verksamheten. Det ska också möjliggöra ett gott samarbete och bädda för ett engagemang där människor kan utvecklas. Potentiellt kommande arbetsgrupp bör återvända till rapportens försättsblad och läsa det inledande citatet.

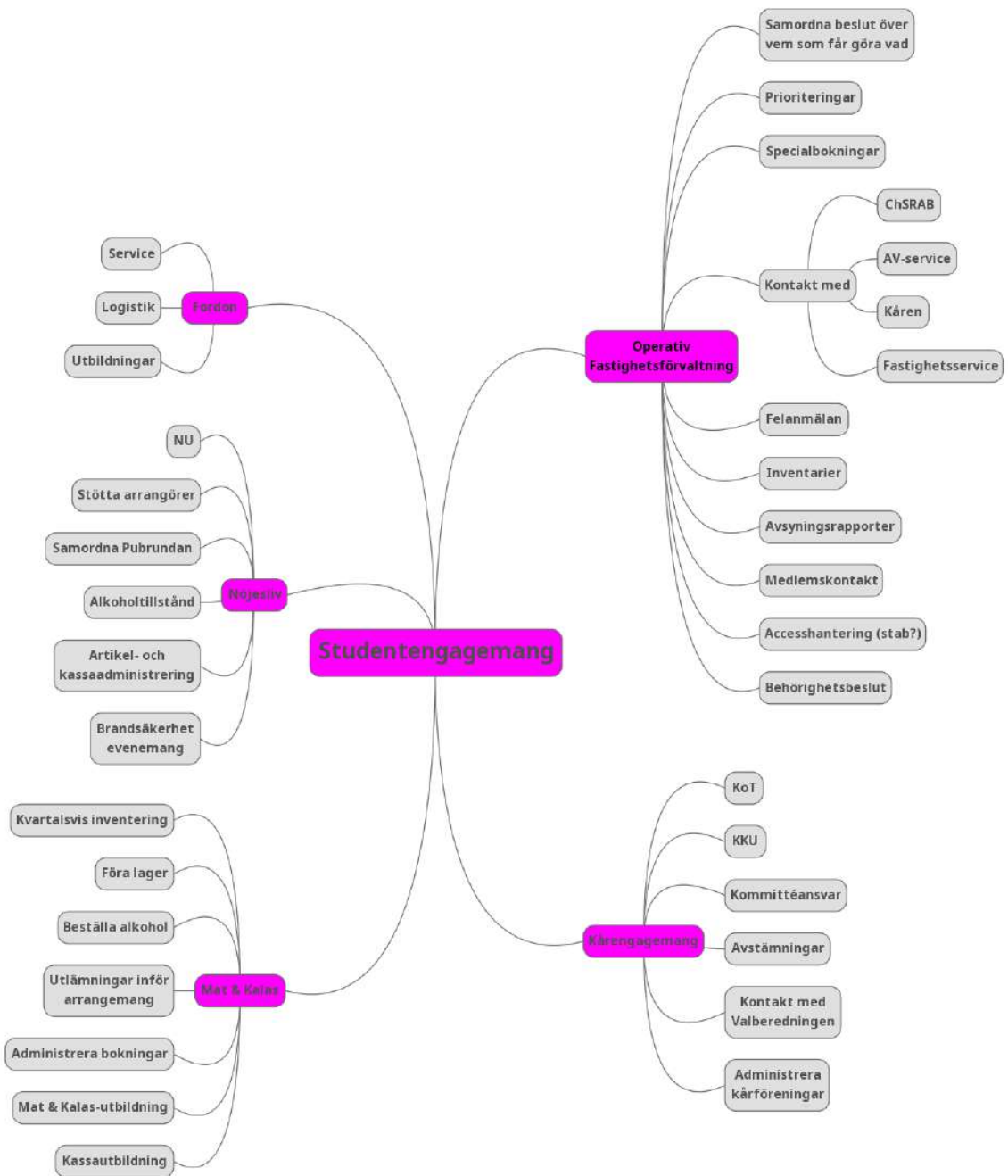


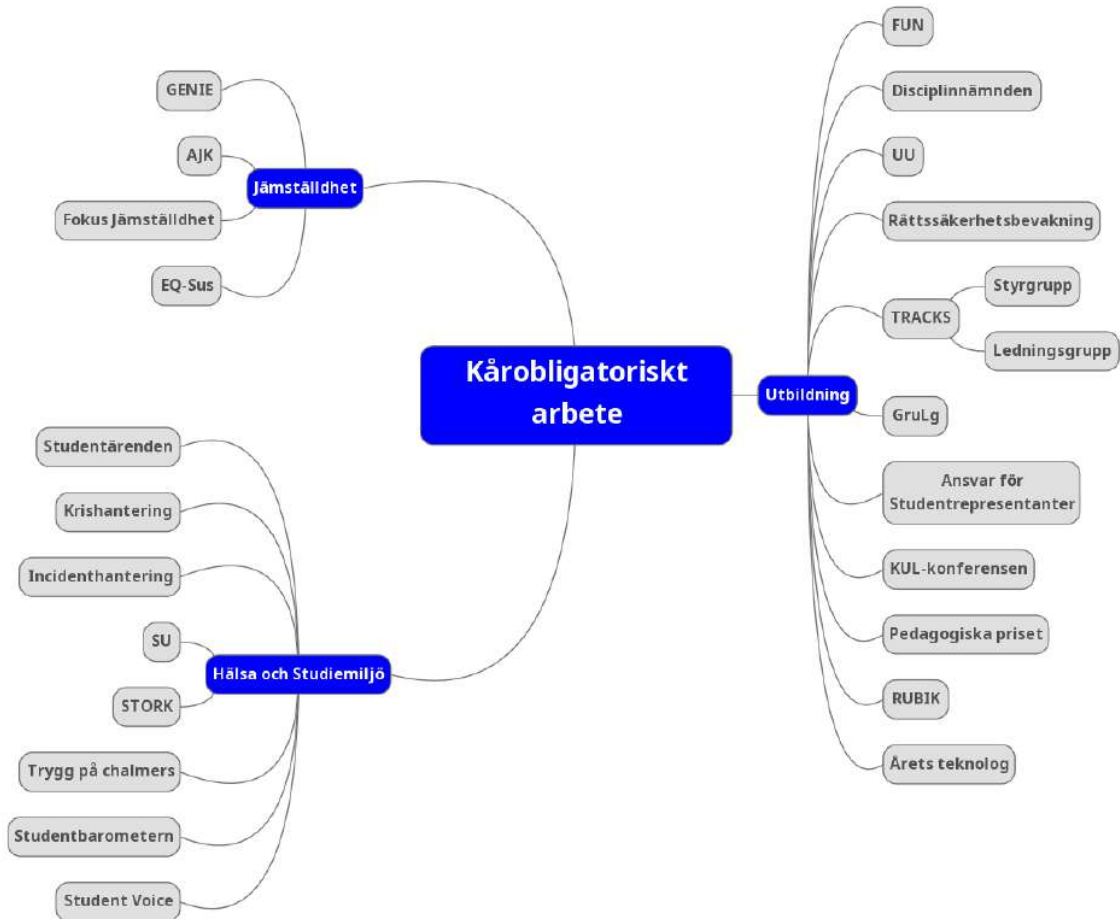
# Appendix A – Kårledningens arbetsuppgifter





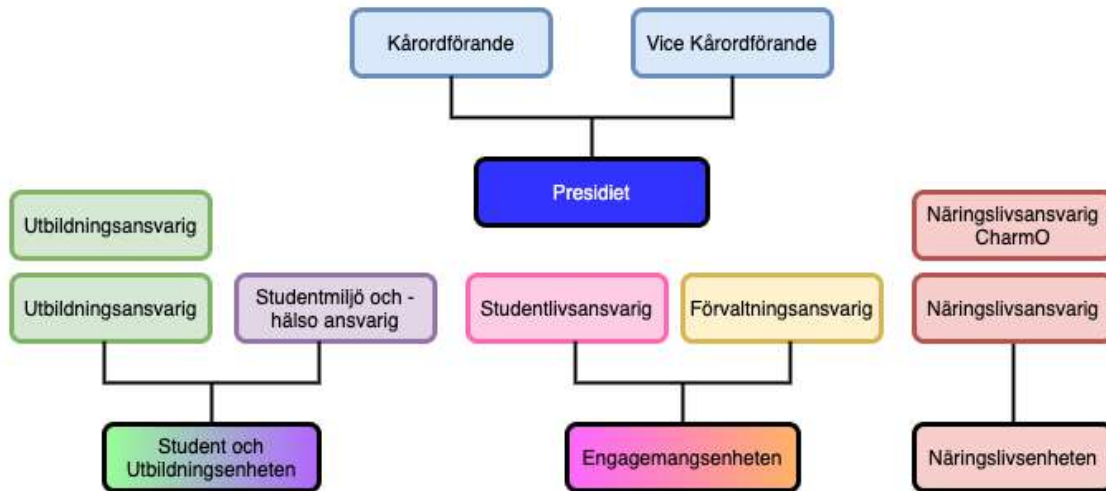








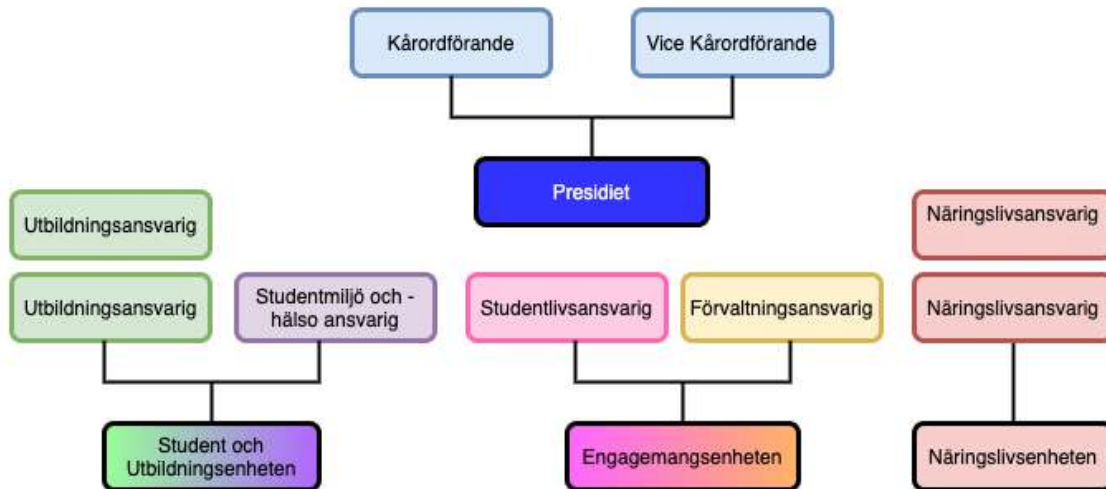
## Appendix B – Förändringsförslag 1





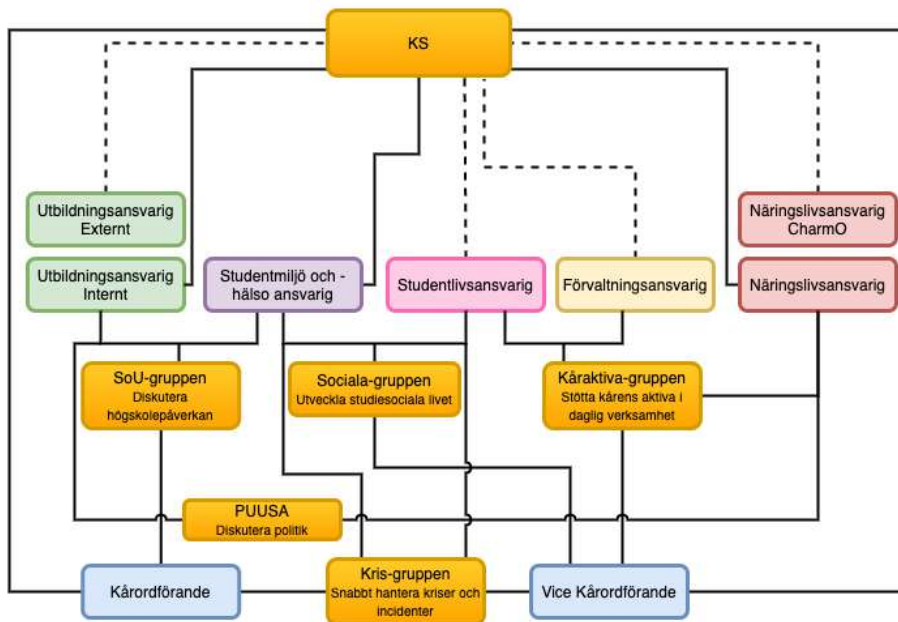
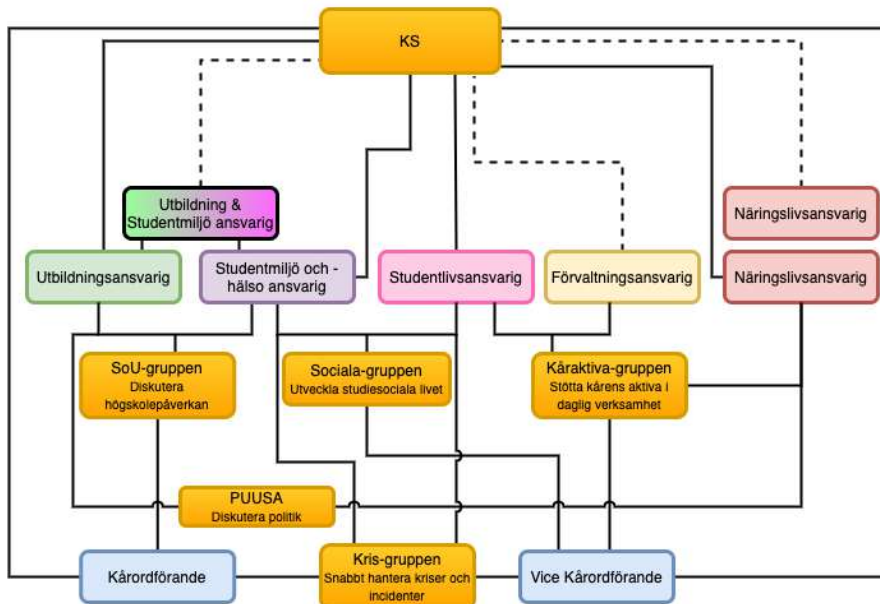


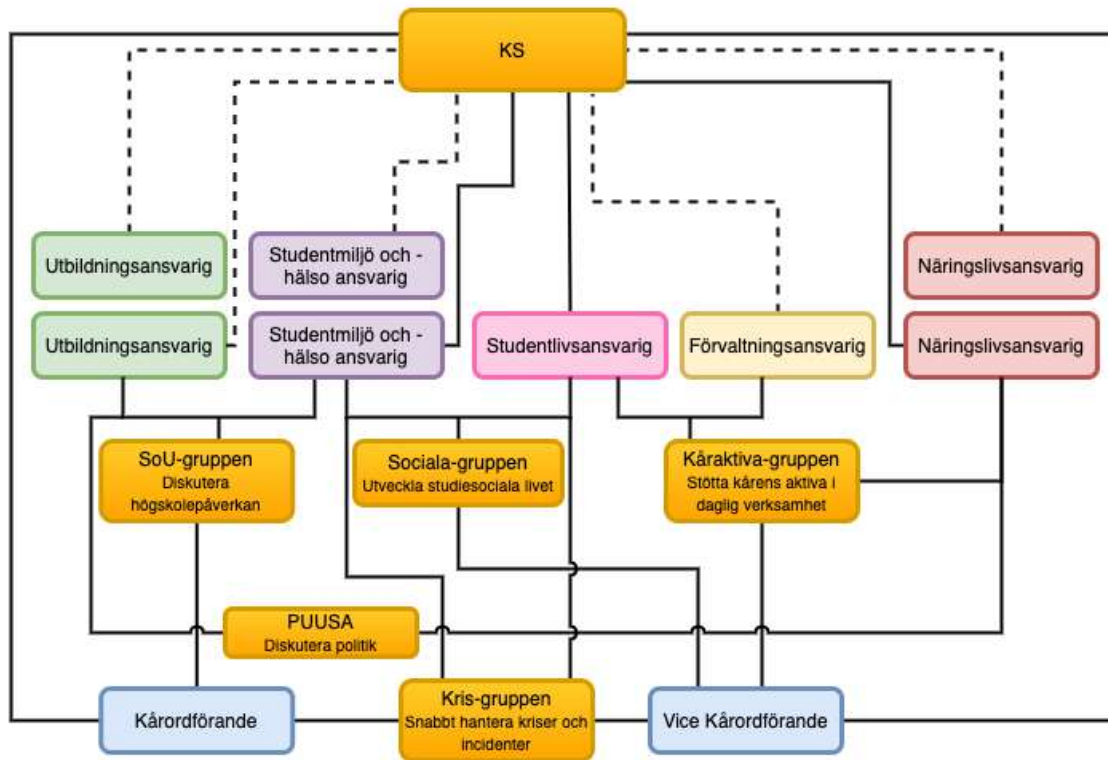
## Appendix C – Förändringsförslag 2





# Appendix D - Omarbetade förändringsförslag





Hej Fullmäktige! Ni har fått ett mejl om att vi ska presentera ett förslag som vi kommit fram till när vi arbetat med verksamhetsplanspunkten *Avsluta kårledningens framtida struktur*. Det hade jag tänkt göra nu. Sedan kommer ni få chansen att ställa frågor nästa vecka 12/4 klockan 17:00. Vi vet att det är under omtentaveckan och är det så att man inte kan komma är man välkommen att i stället komma med frågor via mejl till SO, vSO och vUO.

Nästan en femtedel av våra medlemmar är internationella studenter eller utbytesstudenter. Trots det har kåren problem med inkludering av dem i kårens ordinarie verksamhet. Under vårt arbete med VP-punkten har vi identifierat att samtliga i kårledningen har hög arbetsbelastning och att flera viktiga områden inte arbetas med i den utsträckning det behövs.

Till FuM8 är kårledningens tanke att vi kommer lägga en proposition om att skapa en ny temporär post i kårledningen, likt ITA. Posten ska arbeta främst med inkludering av internationella studenter och utbytesstudenter i studentkårens ordinarie verksamhet. Kårledningen ser att det behövs någon som arbetar riktat för att inkludera utbytesstudenter och internationella studenter, som också är medlemmar i kåren, samt ser möjligheter att väva in andra områden i uppdraget.

Uppdraget föreslås även inkludera att se över kårens organisation och struktur för att skapa en bättre samhörighet mellan alla studenter, såväl nationella som internationella och utbytesstudenter. Det är viktigt att alla nya kårmedlemmar kan känna sig som en del av både Chalmers och studentkåren och att alla därigenom känner sig som en fullvärdig kårmedlem.

Eftersom mottagningen är vårt primära sätt att skapa en känsla av sammanhållning i början av studietiden kommer det att vara en viktig aspekt av vad personen kommer att arbeta med. Både att se över strukturen som den är nu och att bidra till att skapa en bättre samordning av mästarmottagningar och se till att det startas upp på samtliga sektioner, vilket kan stötta både internationella studenter och utbytesstudenter men även personer som byter program eller byter högskola inom Sverige.

Flera andra studentkårer har en motsvarande post och vårt förslag är att posten ska läggas i Sociala enheten eftersom arbetet kommer gå in både i vSOs arbete med nöjesliv och SOs arbete med likabehandling som i dagsläget inte hinns med till en tillräcklig nivå.

Andra områden som kan vävas in i uppdraget är att samarbeta med U-enheten och ta över arbete med våra internationella samarbeten med andra högskolor samt påverkansarbete mot högskolan gällande utbytesstudier, som idag tar tid från U-enheten och KO och som inte hinner prioriteras. Dessutom kan posten bedriva påverkansarbete kring internationella studenter och internationalisering. Posten kan därmed vara en brygga mellan S- och U-enheten.

Förutom det postspecifika arbetet kan posten även bidra till en möjlighet att omfördela en del enhets- och kårledningsgemensamma arbetsuppgifter som kan underlätta för resterande i kårledningen.

En exakt arbetsbeskrivning och undersökning kring hur man kan implementera förslaget kommer behöva göras nästa år av kårledningen och med hjälp av andra parter, inte minst staben. I år har det inte funnits tid för att göra en sådan undersökning och vi resonerar att ni i FuM bör tycka detta är en bra idé innan vi lägger ned ytterligare arbete på att utforma och göra uppstarten av posten möjlig.

En annan sak som kan vara bra att veta är att det 2017 skapades en strategi för internationalisering som fastställdes av fullmäktige men någon handlingsplan har inte tagits fram sedan dess. Därmed har posten detta dokument som skulle kunna användas som grund för arbetet framåt och skulle kunna fortsätta arbeta med implementering inom området. Målen för strategin är att sammanfatta att

kåren ska representera, kommunicera till, erbjuda möjlighet till engagemang och aktiviteter samt integrera internationella- och utbytesstudenter.

Som tidigare sagt, kom gärna med frågor på frågestunden. Vi kommer även lägga fram en mer gedigen bakgrund på FuM8.





## Bilaga 4 - Sammanfattning av intervjuer med sittande kårledning

En överblick över några svar på intervjufrågor av kårledningen 21/22. Svaren är inte ordagranna, utan har parafraiserats.

	Hur ser din arbetsbelastning ut?	Hållbar eller rimlig?
KO	Medelhög till hög.	Ej hållbar eller rimlig. Hinner inte med mer än baseline.
VO	Olika grader av hög.	Ej hållbar eller rimlig. Hinner ej sakerna hen är ålagd under arbetsveckan
HA	Okej.	På gränsen till orimligt men inte helt inne på det.
UO	Hög.	Ej hållbar eller rimlig
vUO	Fungerar stabilt, men hög.	Ej hållbar eller rimlig
SO	Hög.	Ej hållbar eller rimlig. Kan vara rimlig om en bara gör baseline.
vSO	Väldigt hög, oberäknelig.	Ej hållbar eller rimlig. Mycket arbete som dyker upp snabbt.
AO	Hög.	Känns relativt rimlig.
vAO	Orimligt hög.	Ej hållbar eller rimlig.





# Member bill 14 – More charging points for student divisions

## Background

Several student divisions within the Chalmers Student Union have their own cars that they let their members borrow for favorable prices. By offering this opportunity, the student sections reduce the need for students/ members to own their own car, which both provides high member benefit but also have the possibility to bring a positive environmental effect.

“Elektroteknologsektionen” was the first to acquire an electric car, something that should suit all sections very well as the majority of trips are within Gothenburg, but had to realize that it was difficult to find a charging point for their car. This is something that more student divisions will encounter as they start to search for more environmentally friendly cars the coming years.

To take the question regarding charging points directly to “Akademiska Hus” has proven difficult with a low response and therefore a more focused action needs to be taken to get a chance for change. By starting a taskforce from FuM that can unite several divisions and investigate which problems that exists for purchasing an electric car there will be a higher chance for change.

## Motion

In light of the foregoing, the undersigned move

- att** tillsätta en arbetsgrupp, med en kårledningsledamot som ansvarig, med uppdrag att utforska vad som kan göras för att göra det enklare för sektioner att köpa elektriska fordon
- att** arbetsgruppen i synnerhet utforskar frågan om laddplatser på campus
- that** *a task force, led by a representative in the management team, be created to investigate which actions that can be taken to make it easier for Student divisions to buy electric vehicles*
- that** *the task force especially looks at the question regarding charging positions on campus*

Hugo Björklund

Maskinteknologsektionen





Skapat: CREATEDATE \@ "yyyy-MM-dd" \\* MERGEFORMAT 2015-09-30  
FILENAME \p Document1







## Reply member bill 14 – More charging points for student divisions

The Union Board encourages the initiative to investigate the possibilities to facilitate the purchase of electric vehicles for the student divisions. As the author mentions, it is a good membership benefit as well as the environmental advantage to rent a vehicle at your student division and for a favourable price. If multiple student divisions are experiencing similar challenges, we welcome initiatives and collaborations between student divisions to work on shared challenges.

However, the Board strongly believes a such project would be better off being led and run by representatives from the student divisions, where the engagement for the question is strongest and where the expertise of the divisions in question is greatest. In addition to that, the Management Team are always facing a high workload and are currently not able to prioritize this project. Now that there is engagement for the question within certain divisions, putting a member of the Management Team in charge would most likely slow the project down.

The Board is positive that a task force is created to work on the issue but opposes motion that a member of the Management Team should lead the group.

### Motion

Med ovan som bakgrund yrkar undertecknade:

- att** bifalla motionen med ändringsyrkande  
**att** den första att-satsen ändras

från:

*”tillsätta en arbetsgrupp, med en kårledningsledamot som ansvarig, med uppdrag att utforska vad som kan göras för att göra det enklare för sektioner att köpa elektriska fordon”*

till:

*”tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att utforska vad som kan göras för att göra det enklare för sektioner att köpa elektriska fordon”*

*cont. next page*





*In light of the foregoing, the undersigned move:*

**that** *the member bill is approved with amendment*

**that** *the first motion is changed*

*from:*

*a task force, led by a representative in the management team, be created to investigate which actions that can be taken to make it easier for Student divisions to buy electric vehicles*

*to:*

*a task force be created to investigate which actions that can be taken to make it easier for Student divisions to buy electric vehicles*

Kårstyrelsen genom,

*the Union board through,*

---

Viktor Kjellsson  
Career and business relations officer 2022/2023



# Verifikat

Transaktion 09222115557493672001

## Dokument

### Protokoll FuM8

Huvuddokument

274 sidor

Startades 2023-05-29 15:06:36 CEST (+0200) av Samuel Nyberg (SN)

Färdigställt 2023-06-06 09:45:59 CEST (+0200)

## Initierare

### Samuel Nyberg (SN)

AB Chalmers Studentkårs Företagsgrupp

vo@chalmersstudentkar.se

+46707723901

## Signerande parter

### Hugo Simonsson (HS)

Personnummer 9904300754

hugo.simonsson@chs.se



*Hugo Simonsson*

Namnet som returnerades från svenskt BankID var

"HUGO SIMONSSON"

Signerade 2023-06-06 09:45:59 CEST (+0200)

### Mauritz Kööhler (MK)

Personnummer 9607090694

mauritz.koohler@chs.se



*Mauritz Kööhler*

Namnet som returnerades från svenskt BankID var "Per

Wilmer Mauritz Kööhler"

Signerade 2023-05-29 15:30:53 CEST (+0200)

### Joseph Löfving (JL)

Personnummer 9901226515

joseph.lofving@chs.se

### Ruben Seyer (RS)

Personnummer 200002105898

ruben.seyer@chs.se



# Verifikat

Transaktion 09222115557493672001



Namnet som returnerades från svenskt BankID var  
"Joseph Mikael Löfving"  
Signerade 2023-06-01 08:32:24 CEST (+0200)



Namnet som returnerades från svenskt BankID var  
"RUBEN SEYER"  
Signerade 2023-05-30 17:41:18 CEST (+0200)

Jesper Hermenius (JH)  
Personnummer 0006277750  
jesper.hermenius@chs.se



Namnet som returnerades från svenskt BankID var  
"JESPER HERMENIUS"  
Signerade 2023-05-29 17:09:38 CEST (+0200)

Detta verifikat är utfärdat av Scrive. Information i kursiv stil är säkert verifierad av Scrive. Se de dolda bilagorna för mer information/bevis om detta dokument. Använd en PDF-läsare som t ex Adobe Reader som kan visa dolda bilagor för att se bilagorna. Observera att om dokumentet skrivs ut kan inte integriteten i papperskopian bevisas enligt nedan och att en vanlig papperutskrift saknar innehållet i de dolda bilagorna. Den digitala signaturen (elektroniska förseglingen) säkerställer att integriteten av detta dokument, inklusive de dolda bilagorna, kan bevisas matematiskt och oberoende av Scrive. För er bekvämlighet tillhandahåller Scrive även en tjänst för att kontrollera dokumentets integritet automatiskt på: <https://scrive.com/verify>

