



Summons

Chalmers Student Union Council, Meeting 7 24/25

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

Location: Kårrestaurangen, Johanneberg

Time: 2025-04-05, 10:00

Language: English (primarily) & Swedish (4. Elections)

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*)

2. Messages (*Meddelanden*)

- a. Speaker's presidium (*Talmanspresidiet*)
- b. Management team (*Kårledningen*)
- c. Others (*Övriga*)

3. Reports (*Rapporter*)

- a. Rapport 15 — Rapport kring rekryteringsprocessen av Chalmers Studentkårs kårledning 25/26

4. Elections (*Val*)

- a. President (*Kårordförande*) (KO)
 - Nominee: Tobias Filmberg, gs20
- b. Student representatives in the board of Chalmers Tekniska Högskola AB (*Kårens representanter i styrelsen för Chalmers Tekniska Högskola AB*)
 - i. Members (*Ledamöter*) (2)
 - Isabelle Jarl, KO 23/24
 - Sebastian Wikström, KO 24/25
 - ii. Deputy member (*Suppleant*) (1)
- c. Vice president (*Vice kårordförande*) (VO)



- Nominee: Carl Toreborg, it22
- d. Educational affairs officer (*Utbildningsenhetens ordförande*) (UO)
 - Nominee: Alexander Ternström, f22
- e. Student welfare and campus life officer (*Sociala enhetens ordförande*) (SO)
 - Nominee: Astrid Ehrman, z23
- f. Careers officer (*Arbetsmarknadsenhetens ordförande*) (AO)
 - Nominee: William Forsberg, f21
- g. Premises officer (*Husansvarig*) (HA)
 - Nominee: Gustav Nilsson, f20
- h. Deputy officer of educational affairs (*Utbildningsenhetens vice ordförande*) (vUO)
 - Nominee: Ida Dahl, it19
- i. Deputy officer of student welfare and campus life (*Sociala enhetens vice ordförande*) (vSO)
 - Nominee: Elias Käll, z22
- j. Deputy careers officer (*Arbetsmarknadsenhetens vice ordförande*) (vAO)
 - Nominee: Andin Blomgren, h19
- 5. Recess until 18:00 on the 9:th of April (*Ajournering till 18:00 den 9:e april*)
- 6. Resumption of the meeting (*Mötets återupptagande*)
 - a. Calling of the electoral roll (*Justering av röstlängd*)
- 7. Reports (*Rapporter*)
 - a. Rapport 16 — Membership survey
- 8. Discharge matters (*Dechargeärenden*) Stiftelsen Chalmers Studenthem
 - a. Financial report (*Årsredovisning*)
 - b. Revisionsberättelse (*Audit report*)
 - c. Discharge for the previous year's board (*Ansvarsfrihet för föregående års styrelse*)
- 9. Elections (*Val*)
 - a. Authorised auditor (*Auktoriserad revisor*)
 - b. Lay auditors (*Lekmannarevisorer*) (4)
 - c. The unions representative in the foundation Chalmers tekniska högskola (*Studentkårens representant i Stiftelsen Chalmers tekniska högskola*)
 - Nominee: Isac Stark
- 10. Preliminaries (*Preliminärer*)



a. Follow-up of decisions (*Uppföljning av beslut*)

- i. Decision 214 23/24 — att starta en arbetsgrupp med syftet att göra en strategisk GAP-analys över Chalmers studentkår. Gruppen ska presentera en projektplan och ta emot FuMs input på FuM1 2024/2025.
- ii. Decision 88 24/25 — that the IAB task force provides a report by FUM 5 on the different groups that Chalmers Student Union should consider providing inclusivity options to, as well as recommendations on how to best integrate them.

11. Reports (*Rapporter*)

- a. Rapport 17 — Rapport till FuM7 från Kårledningen

12. Board bills (*Propositioner*)

- a. Board bill 21 — Avslutning och avrapportering för det prioriterade området Campusutveckling och kårens framtida lokaler
- b. Board bill 22 — Fastställande av visions- och uppdragsdokumentet

13. Member bills (*Motioner*)

- a. Member bill 9 — Primärt mötesspråk för Fullmäktige

14. Closing of the meeting (*Sammanträdets avslutande*)

Göteborg, 2025-03-29

Albert Vesterlund
Speaker (*Talman*)

Alexandra Olofsson
Deputy Speaker (*Vice Talman*)



Attachments (*Bilagor*)

1. Nomination for the unions representative in the foundation Chalmers tekniska högskola
 - a. Reservation
2. Rapport 15 — Rapport kring rekryteringsprocessen av Chalmers Studentkårs kårledning 25/26
 - a. Nominering Kårordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26
 - b. Nominering Vice Kårordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26
 - c. Nominering Utbildningsenhetens Ordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26
 - d. Nominering Sociala Enhetens Ordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26
 - e. Nominering Arbetsmarknadsenhetens Ordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26
 - f. Nominering Husansvarig i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26
 - g. Nominering Utbildningsenhetens Vice Ordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26
 - h. Nominering Sociala Enhetens Vice Ordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26
 - i. Nominering Arbetsmarknadsenhetens Vice Ordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26
3. Rapport — Insights from the Strategic GAP Analysis
4. Rapport 17 — Rapport till FuM7 från Kårledningen
5. Board bill 21 — Avslutning och avrapportering för det prioriterade området Campusutveckling och kårens framtida lokaler
6. Board bill 22 — Fastställande av visions- och uppdragsdokumentet
 - a. Chalmers Studentkårs Visions- och uppdragsdokument
7. Member bill 9 — Primärt mötesspråk för Fullmäktige
 - a. ===Response from the board===



An English translation is available on the next page.

Bakgrund

En Valkommission (VK) tillsattes på Fullmäktige 3 24/25 med uppgift att nominera till studentkårens utsedda ledamot i styrelsen för Stiftelsen Chalmers tekniska högskola (Stiftelsestyrelsen).

Nuvarande ledamot är Carl Wäppling (f.d. von Rosen Johansson) och har innehaft posten sedan han fyllnadsvaldes till posten på fullmäktige 1 20/21.

VK inledde sitt arbete i januari med att gå igenom material från föregående år. Då uppdraget är av mer långsiktig karaktär ansågs tidigare framtaget material för rekrytering som dugliga att till stor del återanvändas. Detta innefattar kravspecifikation och annons för positionen. Tjänsten annonserades genom utskick till grupper som ansågs ha goda möjligheter att uppfylla kravprofilen samt annonserades på Kårens hemsida.

Tidigt togs diskussionen upp inom VK vilka jävsituationer som möjligen kan uppstå. VK har varit öppna mot varandra om en ledamot har känt sig vara i en jävssituation. VK anser att problemet med jäv har hanterats och arbetat med det i åtanke genom nomineringsprocessen.

VK fick in två ansökningar med CV och personliga brev, och beslutade att hålla intervjuer för båda sökande. Under intervjuerna medverkade tre ledamöter, varav två av dem medverkade på båda intervjuerna. Detta för att ge en rättvis utformning av intervjuerna. Anteckningar togs under intervjuerna för att de ledamöter som inte deltog även skulle kunna bilda sig en åsikt om kandidaterna. Under ett överläggningsmöte där beslut om nominering togs medverkade samtliga ledamöter.

Baserat på detta känner sig VK trygga i vår nominering och tackar för givet förtroende.

Nominering

Isac Stark lever upp till alla krav ställda av VK. VK ser att det är en styrka att Isac Stark har stor erfarenhet av att representera Chalmers Studentkår i styrelsesammanhang. Dessa erfarenheter har han fått i sitt tidigare uppdrag som kårordförande men också i andra engagemang där han representerat kåren i bland annat högskolans och Chalmers Fastigheters styrelser. Han visar sig väl insatt i Chalmers organisation och i styrningen av Chalmers. Han förstår vikten av goda relationer till de övriga styrelseledamöterna och visar stor förståelse för styrelsens arbete och hur arbetet påverkar studenterna.

Isac Stark är mycket väl insatt i kårens åsikter genom att han i närtid innehaft uppdraget som kårordförande. Han har dessutom genom sitt medverkande i Fullmäktige god insyn i Studentkårens beslutsvägar och förstår vikten av att hålla en kontinuerlig dialog med Studentkåren, Fullmäktige och studentrepresentanter i olika styrelser.

Isac Stark uttryckte under intervjun ett förhållningssätt till beslutsfattande och beslut som visar på en hög och välutvecklad integritet. Därtill beskriver sig Isac Stark som relationsinriktad vilket VK anser kommer skapa goda förutsättningar att vara en aktiv och drivande del i styrelsen som kommer ta den plats han behöver för att säkerställa att studentkårens röst blir hörd och är en konstruktiv del av styrelsen.

Med ovan som bakgrund väljer Valkommissionen att nominera Isac Stark till posten som Chalmers Studentkårs representant i styrelsen för Stiftelsen Chalmers tekniska högskola för innevarande mandatperiod.

Valkommissionen genom

Albert Vesterlund, Ordförande



Background

An Election Commission (VK) was appointed at Fullmäktige 3 24/25 with the task of nominating the student union's designated representative on the board of the Chalmers University of Technology Foundation (the Foundation Board).

The current representative is Carl Wäppling (formerly von Rosen Johansson), who has held the position since he was elected through a by-election at Fullmäktige 1 20/21.

VK began its work in January by reviewing materials from previous years. Since the role is of a long-term nature, it was deemed appropriate to largely reuse previously developed recruitment materials. This included the job description and the advertisement for the position. The position was advertised through targeted outreach to groups considered well-suited for the role and was also posted on the Student Union's website.

Early in the process, VK discussed potential conflicts of interest that could arise. Members have been open with each other if they felt they were in a conflict-of-interest situation. VK believes that any potential conflicts were properly managed and taken into account throughout the nomination process.

VK received two applications, including CVs and cover letters, and decided to interview both candidates. Three members of VK participated during the interviews, with two of them attending both interviews. This was done to ensure a fair evaluation. Notes were taken during the interviews so that members who were not present could also form an opinion on the candidates. All members were present during a deliberation meeting where the final nomination decision was made.

Based on this process, VK is confident in its nomination and thanks the council for the trust placed in them.

Nomination

Isac Stark meets all the requirements set by VK. VK considers it an advantage that Isac Stark has extensive experience representing the Chalmers Student Union in board contexts. He has gained this experience through his previous role as Student Union President as well as other engagements where he represented the Union, including on the boards of the university and Chalmers Properties. He demonstrates a strong understanding of Chalmers' organization and governance. He also recognizes the importance of maintaining good relationships with other board members and has a deep understanding of the board's work and its impact on students.

Isac Stark is well-informed about the Student Union's positions, having recently served as its President. Additionally, through his participation in Fullmäktige, he has gained valuable insight into the Union's decision-making processes and understands the importance of maintaining ongoing dialogue with the Student Union, Fullmäktige, and student representatives in various boards.

During the interview, Isac Stark expressed an approach to decision-making that reflects a high level of integrity. Furthermore, he describes himself as relationship-oriented, which VK believes will enable him to actively contribute to the board, ensuring that the Student Union's voice is heard and remains a constructive part of the board's work.

Given this background, the Election Commission nominates Isac Stark as the Chalmers Student Union's representative on the board of the Chalmers University of Technology Foundation for the current term.

The electoral commission through



CHALMERS
STUDENTKÅR



NOMINERING
2025-03-21
Valkommissionen

Albert Vesterlund, President

Reservation mot nomineringen av Isac Stark

En Valkommission (VK) tillsattes på Fullmäktige 3 24/25 med uppgift att nominera till studentkårens utsedda ledamot i styrelsen för Stiftelsen Chalmers tekniska högskola (Stiftelsestyrelsen). Jag, Francisco Blas Izquierdo Riera, blev vält i VK som ett av deras fem medlemmar.

Från mitt synpunkt har vi i VK inte gjort ett lika bra arbete som tidigare Valkommissioner gjorde och vi har därför inte funnit eller nominerat det bästa möjliga kandidat till FUM.

För att undvika olämpliga kandidater blev annonseringen av positionen ganska begränsade. Den enda riktiga annonsering var på CHS webbsida. Detta har visat med bara 2 ansökningar när förra VK hade 5.

Jag har också fått veta att, åtminstone en av de två kandidaterna som slutligen anmälde sig, fick mindre än ett vecka för att förbereda sitt anmälan. Hans kom bara ett par dygn före deadline. Den andra kandidaten anmälan kom bara några minuter före deadline. Detta kan också ha negativ påverkat den mängden av kandidater vi fick.

Förra VK hade samtliga sina medlem delta i intervjuerna. Med detta VK, bara 3 deltog, ett av vilken tog anteckningar. Jag hade varit klart till de andra i VK att jag ville åtminstone få lyssna på intervjun av den kandidat jag hade inte interagerat med tidigare, de sade att detta skulle vara möjligt men jag fick aldrig ett invitation för att få lyssna på intervjun när den utfördes. VKs ordförande skyller detta på ett kommunikations fel, men jag ser inte när fick jag möjligheten att fråga efter länken för att starta med.

Före intervjuerna, VK hade kommit överens om vilken skript med frågorna till kandidaterna skulle följas. Det förekom efter intervjuerna att åtminstone ett fråga utanför skripten hade frågats och använt i beslutsprocessen senare. Detta är speciellt oroväckande, med tänkte att inte alla av oss fick ett likadan möjlighet.

I beslutsmöte där kandidaterna utvärderades, jag fick agera karaktär vittne för ett av kandidaterna. Medan de andra relaterade om sina erfarenheter med de andra utan att låta mig uttala mina. Jag anser detta som jätte olämplig, bland annat då vittnena borde inte vara personer som sitter i VK.

Slutligen, det som avgjorde vilka av kandidaterna blev nominerade var inte deras kunskap utan hur vi ansåg att deras diplomatisk stil skulle vara i stiftelsen. Vilken stil kandidaterna skulle ha extrapolerades från ju ett fråga och inte från hur andra hade sett de agera i andra stiftelse kontext före. Även så, jag tror att detta skulle inte vara ett fråga på vilken VK borde hade tagit ett ställning utan FUM borde hade gjort den val de ansåg skulle vara mest passande.

Med allt detta, tror jag inte att VKs process har gjort att vi har tagit fram det bästa kandidat till FUM och därför vill jag reservera mig mot nomineringen. Jag tror inte heller att kandidat beskrivningen som anges av de andra i VK håller med mina erfarenheten med kandidaten och anser detta också som ett till orsak för mitt reservering.

Med vänlig hälsning,

Francisco Blas Izquierdo Riera, ett av de två FUM ledamot i VK



Rapport gällande rekryteringsprocessen av Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26

Denna rapport syftar till att informera om rekryteringen för Chalmers Studentkårs kårledning till verksamhetsåret 2025/2026. Vi redogör för transparens hur processen från marknadsföring och arrangemang, till översikt av kandidatunderlaget och slutgiltig nominering till kårfullmäktige. Rapporten avslutas med en utvärdering av arbetet och redovisar potentiella utvecklingsområden till nästa år.

Valberedningens uppdrag

Valberedningen är en nämnd under kårfullmäktige och ligger organisatoriskt under talmanspresidiet. Valberedningens roll är att bereda val till en mängd olika förtroendeposter inom Chalmers Studentkår, allt från nämnder och kommittéer, företagsstyrelser och kårledningen.

Valberedningen är bland annat ålagda att lämna fullständigt namnförslag på kandidater till Chalmers Studentkårs kårledning, men har också i uppgift att genomföra rekryteringen i form av marknadsföring, urval och nominering till posterna.

Valberedningens sammansättning

Valberedningen 24/25 utgörs av:

- Adam Granquist (ordförande, f21)
- Hind Mansour (kårledning, it20)
- Hanna Ekhage (kårledning, z20)
- Joel Andersson (företagsstyrelser, e21)
- Simon Jobäck (företagsstyrelser, v20)
- Jonatan Mentzer (nämnder och kommittéer, d20)
- Samael Pooyan (nämnder och kommittéer, it22)

Valberedningen har som indikerat ovan fördelat ansvarsområden internt, varje person har i par ansvarat och arbetat med att facilitera valberedningens uppgifter inom ett av tre fokusområden. Samtliga i valberedningen har varit delaktiga i samtliga rekryterings- och nomineringsprocesser med lika mandat.

Tidsåtgång och arbetsbelastning

Under rekryteringsprocessens arbete har valberedningen aktivt lagt uppskattningsvis 775 timmar, vilket motsvarar över 110 timmar per person. Detta inbegriper marknadsföring, utvärdering och förberedelse av, samt deltagande på arrangemang, liksom uppdatering av kravprofiler, samt intervjuer, urval, referenstagning och nominering.



Rekryteringsprocessen

Milstolpar och tidslinje

- LP2: Utlysning av rekryteringsprocessen
- 1-20/12: Adventskalender
- 1/12-9/2: Pågående marknadsföring (fysisk och digital)
- 11/12: Ansökan öppnas
- 22/1: Inspirationsföreläsning
- 22/1: Anmälan öppnar "En stund med kårledningen"
- 27/1-7/2: En stund med kårledningen
- 29/1: Casekväll
- 2/2: Sista anmälningdag till "En stund med kårledningen"
- 7/2: Mingelkväll
- 9/2: Ansökan stängs
- 10/2-19/2: Intervjuperiod
- 20/2-16/3: Inhämtning av referenser och urvalsperiod
- 22/3: Meddela kandidater
- 29/3: Deadline för nomineringar

Valberedningen vid Chalmers Studentkår använder sig av kompetensbaserad rekrytering, vilket kan sammanfattas som ett fokus på uppvisade förmågor och erfarenheter för att matcha kompetenser med sökta krav. Detta ger en rekrytering som karaktäriseras av objektivitet. Vi har utgått från en gedigen krav- och meritprofil vilken vi matchat varje kandidat individuellt mot. I år har krav- och meritprofilen uppdaterats för u-enheten i syfte att reflektera den nya ansvarsfördelningen.

Referensgruppen för Kårledningsinvalet

Valberedningen har i år nyttjat den referensgrupp som tillsätts för att stötta valberedningen i arbetet till relativt liten grad. Anledningen till detta är att valberedningen kände under årets rekrytering inget större behov av kontakten. Dock uppskattas tryggheten i att ha en sakkunnig grupp att vända sig till om frågor om krav, meriter och ansvarsområden skulle uppstå. Valberedningen har dock, under rekryteringen, varit i kontakt med nuvarande u-enheten för att få frågor gällande den nya ansvarsfördelningen besvarade. Detta efter att ha avvägt svårigheten för referensgruppen att besvara dessa frågor.

Förberedande Arbete och Marknadsföring

Valberedningens arbete med kårledningsrekryteringen påbörjades i läsperiod 2. Där började vi se över material från tidigare år samt diskutera innehållet i rekryteringen. Vi spenderade även tid med att utveckla och uppdatera kravprofiler och intervjumallar så att de skulle bli tydligare och korrekta genom diskussion inom valberedningen.



Marknadsföring

I läsperiod 2 inleddes arbetet med att planera marknadsföringen, där Noëlle och Mikael på kårens kommunikationsavdelning var till stor hjälp. Marknadsföringen utåt inleddes i slutet av läsperiod 2 med en PR-kampanj på Facebook där vi annonserade alla arrangemang. Dessutom publicerades korta 'frågor och svar' med sittande i kårledningen under både december och januari.

Övriga kanaler som utnyttjades var kårens månadsmejl, Panoramian i kårhuset, vepor på kårhusets fasad, banners vid Olgas trappor och på Lindholmen samt affischering runt om på campus (inklusive i varje sektionslokal). Stora delar av detta arbete möjliggjordes av kårens kommunikationsavdelning och ett gediget arbete av kårledningslaget.

Arrangemang

Följande är en presentation av de evenemang som hölls under rekryteringen. Samtliga evenemang är traditionsenliga och har inte utvärderats under året. För att skapa underlag för rekommendationer och förbättringar till kommande års rekryteringar kan detta vara en punkt att utvärdera mot kandidater och kårledning.

Inspirationsföreläsning

Det första eventet som hölls under rekryteringsprocessen var en inspirationsföreläsning på plats. Syftet med detta var att locka till potentiella sökande som var nyfikna på att få en inblick i kårledningen samt rekryteringen och informera och inspirera om detta. På föreläsningen introducerade valberedningen sig och sin uppgift, och inledde med att informera om rekryteringen och upplägget på föreläsningen, därefter fick två gamla medlemmar ur kårledningen hålla föreläsning och berätta om deras upplevelser från sitt år och vad det har gett dem senare i livet. Det närvarade ca 25 personer utöver kårledningen och valberedningen.

En stund med KL

För detta evenemang erbjöd vi de sökande att anmäla sig till att fika med sittande av eget val i kårledningen. Syftet med detta var att ge de sökande en chans att fördjupa sig mer och få en inblick i vardagen gällande en eller flera specifika post. Utöver detta även få en chans att ställa frågor under mindre uppstyrd former. Till fiket anmälde sig sammanlagt 16 unika individer till 42 möten. Populärast var KO med 9 stycken tätt följt av VO på 7 och SO, vSO och HA på 5 vardera. Valberedningen vill rikta ett stort tack till nuvarande kårledningen som avsatte mycket tid till dessa möten.

Case-kväll

Case-kvällens syfte är att skapa intresse för kårledningens arbete, och mana till diskussion mellan de sökande. Deltagarna delades in i mindre grupper och roterade mellan de olika enheterna, där de fick ta del av mindre case relaterade till faktiska incidenter och frågor som är relevanta för enheten. Syftet med kvällen var att ge deltagarna en större inblick i de olika posternas arbetsområden samt att få möjlighet att arbeta och diskutera med andra eventuella sökande. Här närvarade runt 30 personer.



Mingelkväll

Under mingelkvällen deltog Kårledningen 24/25 samt gamla medlemmar ur kårledningen för att ge de sökande som deltog på eventet en bredd av erfarenheter. De deltagande gavs möjlighet att fritt gå runt och välja vem man ville prata med. Eventet var mycket välbesökt!

Granskning och Urval

Urvalet av kandidater inleddes med en komplett ansökan från kandidaterna innehållande CV och ett personligt brev. Alla kandidater fick möjligheten att i sin ansökan rangordna tre poster de önskade söka. Samtliga sökande med en komplett ansökan inskickad i tid erbjöds en intervjutid. Totalt inkom 30 seriösa ansökningar, detta avser kompletta inskickade nomineringar och där kandidater som inte bedömdes ha förstått innebörden av uppdraget är uteslutna.

Intervjuprocessen

Det huvudsakliga verktyget för urvalet var intervjuerna. Dessa var två timmar långa.

Intervjumaterialet är utvecklat med utgångspunkt i kravprofilerna och är utformat för att adressera specifika punkter i dessa specifikationer. I likhet med tidigare år deltog två ledamöter från valberedningen, med uppgift som intervjuande respektive protokollförande. Likt tidigare år spelade vi in alla intervjuer för att ha som underlag till överläggningen. Detta hjälpte oss säkerställa en rättvis och jämförbar bedömning av alla sökande, då som sagt endast två ledamöter deltar fysiskt på respektive intervju.

Intervjuerna fokuserade på lämpligheten som ledamot i kårledningen generellt, med utökade krav för att sitta i kårstyrelsen, samt specifika krav för varje post. Om kandidaten sökt fler än en post gavs lika vikt att besvara frågor för alla dessa poster, upp till tre stycken av tidsmässiga skäl. Frågorna behandlade bland annat ledarskapsförmågor, organisering och representation. Intervjuerna innehöll vissa kortare moment på engelska, för att utvärdera kandidaternas förmåga att uttrycka sig i tal på språket.

Urval

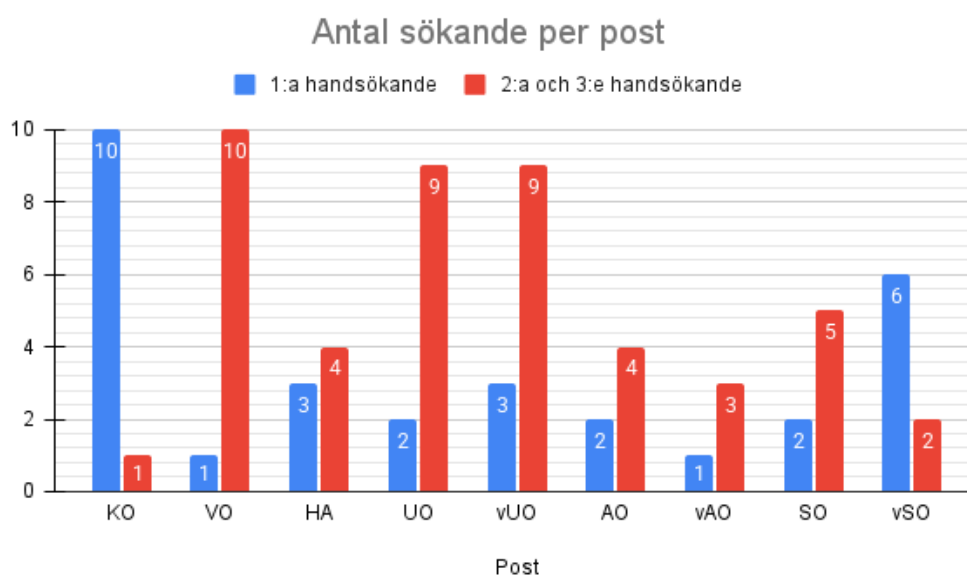
Efter intervjuerna höll valberedningen överläggning på 30 timmar, fördelad över v. 10 och v. 11. Där diskuterades samtliga sökande och jämfördes gentemot kravspecifikationerna för respektive post de sökt. Utifrån detta kunde en begynnande sällning av sökande utföras. Då rekryteringen är kompetensbaserad lades mycket fokus på de förmågor och erfarenheter som den sökande lyfte under intervjun som svarar mot kravspecifikationen.



Utfall och Statistik

Valberedningen fick in totalt 30 seriösa ansökningar till Kårledningen 24/25. Detta var över snittet sett till de senaste 8 åren, se Figur 5. Fördelningen av förstahandsval kontra andra- och tredjehandsval kan ses i Figur 1, som också visar att sökfrekvensen i första hand var högst för KO och lägst för VO och vAO. Positivt är att ingen post saknade förstahandssökande.

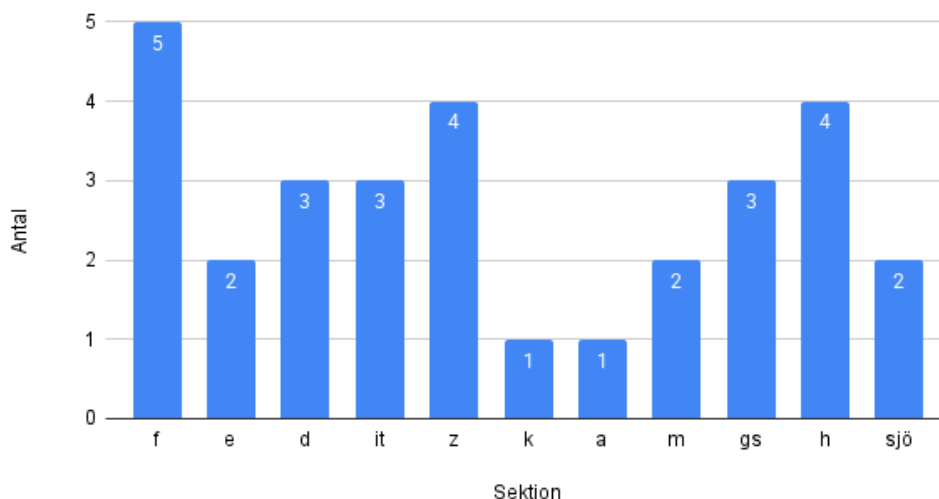
Fördelningen på sektionstillhörigheten kan ses i Figur 2. Könsfördelningen var 20 (26) % kvinnor/icke-män och 80 (74) % män fördelat på de totalt 23 sökande och kan ses i Figur 3. Siffror inom parentes är tidigare år. Fördelningen över antagningsår går att finna i Figur 4 där 2022 är högst representerat i underlaget.



Figur 1: Fördelningen på hur många som sökt varje enskild post, uppdelat på förstahandsval samt andra- och tredjehandsval. Notera det högre söktrycket på framförallt KO, VO och U-enheten.

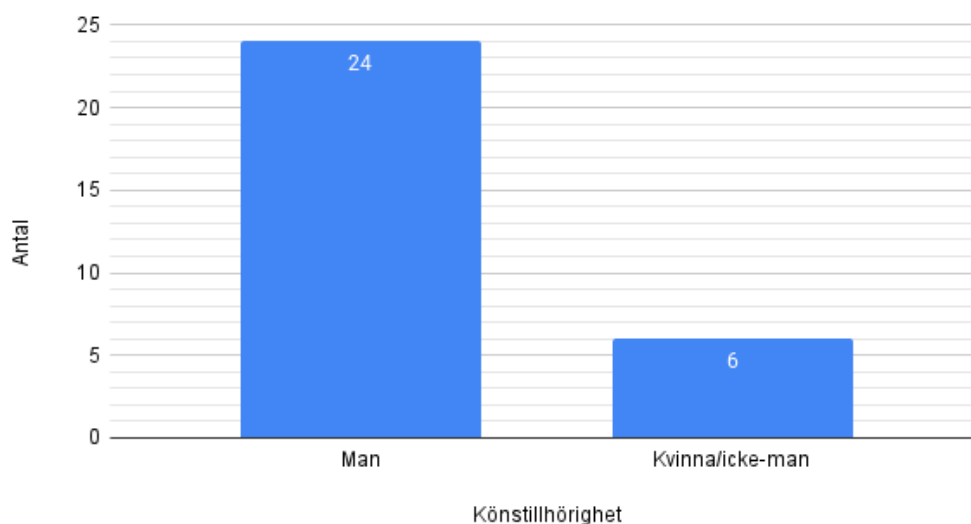


Sektionstillhörighet

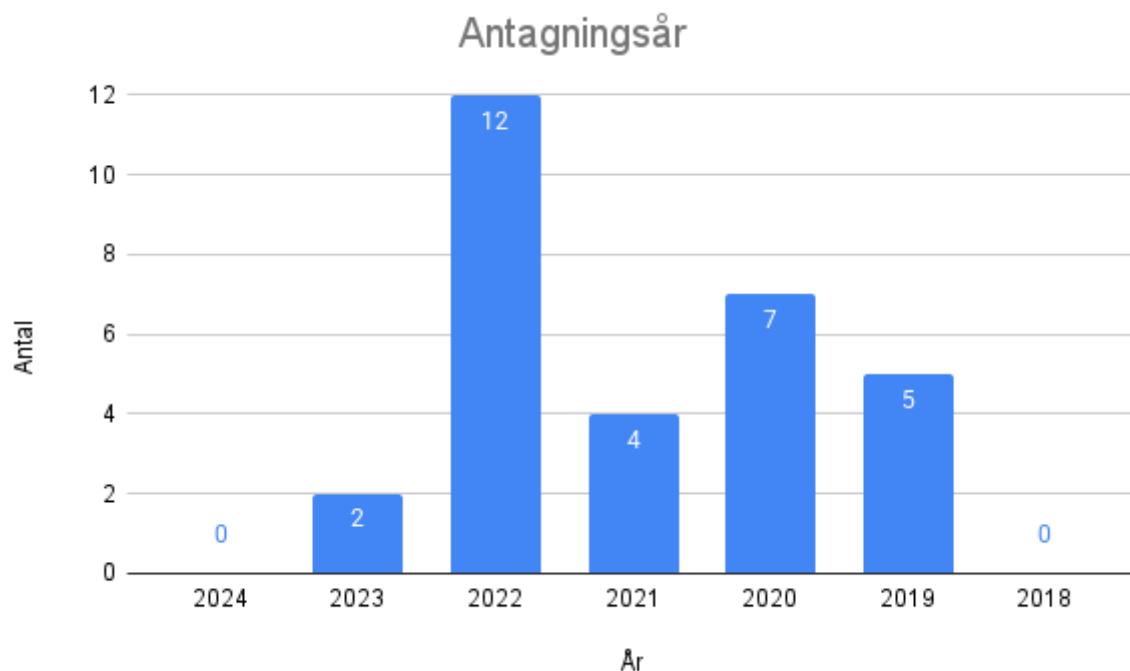


Figur 2: Fördelningen över sektionstillhörigheten hos de sökande. Sektionstillhörighet är för denna datapunkt baserat på kandidatens senaste påbörjade grundutbildning vid Chalmers. Observera att även i år var sektionerna med bas på Johannebergs campus överrepresenterade hos de sökande, jämfört med Lindholmens campus. Sektionerna AE, DS, I, KFKB, TD och V utmärker sig med att ha noll sökande. F och Z och H stack ut åt andra hållet med många sökande.

Könstillhörighet



Figur 3: Fördelningen av män och kvinnor/icke-män. Observera den stora övervikten av manliga sökanden på 80%. Avvägningen av datagrupperingen är gjord för att bibehålla tillräcklig anonymisering av kandidater.



Figur 4: Fördelningen av sökandes antagningsår vid Chalmers, observera övervikten av sökande som antogs 2022 och nedgången av sökande som antogs 2021. Antagningsår är för denna datapunkt baserat på kandidatens senaste påbörjade grundutbildning vid Chalmers.



Figur 5: Totala antalet sökande till kårledningen över tid, från 16/17 till 25/26. Årets siffra avser kompletta inskickade nomineringar där kandidaten bokats in för intervju. Ansökningar där kandidater inte förstått innebörden av uppdraget är i årets siffra uteslutna. Bortsett från en toppnotering vid 2017 är årets siffra den högsta så långt tillbaka statistik är tillgänglig.



Utvärdering

Valberedningen är mycket nöjda med rekryteringsprocessen. Marknadsföringsarbetet och rekryteringen har fokuserat på att öka engagemang och söktryck för kårledningen vilket vi känner att vi uppnått. De sökande uppvisade mycket goda kompetenser, vilket gav oss ett stort och mångsidigt underlag att göra våra bedömningar på.

Det har under tidigare år i valberedningen funnits brister i informationsöverlämning mellan föregående år, samt en avsaknad av fastställda rutiner. Detta fortsätter att utvecklas kontinuerligt och förbättringar under tidigare år har gett oss bättre förutsättningar i år. Det finns dock fortfarande rum för förbättring, så processen ska fortsätta utvärderas internt och kontinuiteten utvecklas för att underlätta för nästa valberedning.

Frågor på rapporten ställs till valberedningen@chs.se märkta med rubriken "Frågor kårledningsrapport".

Adam Granquist,
adam.granquist@chs.se
Valberedningens ordförande 24/25



Nominering Kårordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26

Tobias Filmberg, gs20

Valberedningen nominerar Tobias Filmberg, gs20, till posten som Kårordförande (KO). Beslutet är fattat med avseende på kravprofilen för posten, där Tobias visat på goda kompetenser och uppfyller samtliga krav. Några av de krav som föreligger posten som kårordförande är: intresse för hela kårens organisation, mycket god ledarskapsförmåga, ha pondus, strategiskt tänkande samt ha förmåga att representera kåren väl i olika sammanhang.

I sitt arbete som sektionsordförande för Teknologsektionen Globala system var Tobias initiativtagande och ledande i att driva uppstarten och utvecklingen av den nya sektionen. Tobias visade på ett gott ledarskap och en diplomatisk förmåga att tillgodose medlemmarnas åsikter och behov gentemot kåren och högskolan. Andra engagemang som talman och studienämnd visar på Tobias goda förmågor av inkludering och representation av medlemmars röster och påverkansarbete mot olika parter.

Tobias bredd av intresse och förståelse för högskolan och kåren som organisationer visas även på de arenor han verkar utanför sektionen. Han har bedrivit studiefrågor i programrådet, samt varit styrelseledamot i kårbolagen Chalmers studentkårs företagsgrupp och Chalmers teknologkonsulter. Tobias är vältalig och har under sin tid i kårbolagen bedrivit frågor som medlemsnytta, inkludering och hållbarhet. I FuM har Tobias även tagit initiativ som ordförande i en arbetsgrupp som arbetar med långsiktiga och strategiska frågor rörande kårens utveckling samt hållbarhet.

Som ledare kännetecknas Tobias som inlyssnande och stöttande. Med sina många erfarenheter och utbildningar inom ledarskap och kommunikation kommer Tobias att leda gruppen och kåren med stor pondus och trygghet. Hans referenser beskriver honom som att vara reflekterande kring information och motiverande vilket gör honom till en skicklig konflikthanterare och kommer att bidra med positiv gruppdynamik.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Tobias Filmberg till Kårordförande i kårledningen för verksamhetsåret 25/26. Valberedningen var i beslutet enhälligt.

Valberedningen, 2025-03-26



Nominering Vice Kårordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26

Carl Toreborg, it22

Valberedningen nominerar Carl Toreborg, it22, till posten som Vice Kårordförande (VO). Beslutet är fattat med avseende på kravprofilen för posten, där Carl visat på goda kompetenser och uppfyller samtliga krav. Några av de krav som föreligger posten som VO är: intresse för ekonomifrågor, mycket god ledarskapsförmåga, intresse för hela kårens organisation samt att ha en strategisk förmåga.

Carl har tidigare suttit som ordförande i styrelsen för it- sektionen, samt varit vice ordförande i Ung Teaterscen. I dessa arbeten har han fått en god inblick över ekonomihantering och har involverat sig mycket i frågorna. Han sitter även som revisor i kåren, vilket har gett honom en god insikt i hur kårens ekonomi fungerar.

Carl har visat på god ledarskapsförmåga och ett intresse för gruppdynamik och en vilja att få folk att känna sig sedda. Detta har påvisats i hans roller som ordförande i styrelsen för it-sektionen, studienämnden på it och fanbäreriet på it, samt hans roll som vice ordförande i Ung Teaterscen. Han sitter även i Chalmers kårfullmäktige, där han har fått en insikt i kårens arbete, och han uttrycker en stor förståelse för vilka ansvar posten som VO har gentemot ideellt engagerade studenter.

Carl är en väldigt positiv person som utstrålar en trygghet i gruppen och har en stor samarbetsvilja. Dessa egenskaper beskrivs även av hans referens som säger att han är en positiv och engagerad person, som är inlyssnande och har lätt för att ta kontakt med personer, samt föra diskussion på ett inkluderande sätt. Dessa egenskaper tror vi i Valberedningen kommer att hjälpa honom mycket i hans arbete som VO.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Carl Toreborg till Vice Kårordförande i kårledningen för verksamhetsåret 25/26. Valberedningen var i beslutet enhällig.

Valberedningen

2025-03-26



Nominering Utbildningsenhetens Ordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26

Alexander Ternström, f22

Valberedningen nominerar Alexander Ternström, f22, till posten som Utbildningsenhetens ordförande (UO). Beslutet är fattat med avseende på kravprofilen för posten, där Alexander visat på goda kompetenser och uppfyller samtliga krav. Några av de krav som föreligger posten som UO är: att vara strategisk, ha ett stort intresse för utbildningsfrågor och att ha god förståelse för hur påverkan och arbete med högskolan kan gå till.

Alexander är en engagerad och stöttande person med ett starkt intresse för studiefrågor. Som sektionsordförande för sin sektion har han utvecklat en god förmåga att planera, prioritera, och driva frågor framåt. Han har även varit en klippa för sina medsittande genom jobbigare perioder under sitt år med sin peppande, positiva, och lösningsorienterade ledarskapsstil.

Läsåret innan satt Alexander i sin sektions studienämnd som vice ordförande. Detta har gett Alexander en inblick i studiefrågor samt en stark vilja att representera studenterna gentemot högskolan. Han har även varit drivande i att initiera projekt så som pluggkvällar där studenter kunde plugga tillsammans med studienämnden. Detta visar på att han är både handlingskraftig och tycker det är viktigt att vara lättillgänglig för studenter.

Genom dessa erfarenheter har han fått en stor erfarenhet av möten med högskolan och varit tvungen att hantera jobbiga klyftor mellan högskolan och studenter. Hans referenser trycker starkt på hur lugnt och sansat han hanterat dessa stressfyllda situationer. Dessutom beskriver dom honom som en hjälpsam, flexibel men framförallt stöttande person som vill vara där för studenter i olika frågor.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Alexander Ternström till UO i kårledningen för verksamhetsåret 25/26. Valberedningen var i beslutet enhällig.

Valberedningen, 2025-03-06



Nominering Sociala Enhetens Ordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26

Astrid Ehrman, z23

Valberedningen nominerar Astrid Ehrman, z23, till posten som sociala enhetens ordförande (SO). Beslutet är fattat med bakgrunden att Astrid visat på personliga egenskaper och erfarenheter som uppfyller samtliga krav som tillskrivits posten. Några krav som föreligger posten som SO är: förmåga att hantera teknologfall, att kunna konkretisera visioner och ett intresse för likabehandlingsfrågor.

Astrid har erfarenhet av att hantera teknologfall och andra incidenter från hennes tid som ordförande i Göta studentkårs pubkommite. Under sin tid som ordförande i pubkommitten påvisade hon goda ledarskapsförmågor och en ansvarstagande roll i obekväma och pressade situationer. Utöver det har hon hanterat incidenter och haft personalansvar när hon arbetade som serviceledare vid High Chaparral. Här påvisade hon goda förmågor att bemöta personer på deras villkor, att hantera situationer när någon mådde dåligt och att vara omsorgsfull. Hon tar även med sig erfarenheter från båda dessa uppdrag av att vara principfast, men samtidigt lyhörd och bemötande.

Av sina referenser beskrivs Astrid som självmedveten och erfaren, förmågor som är relevanta i arbetet som SO. Astrid beskrivs även som en medmänsklig och inbjudande person av hennes referenser. Slutligen har Astrid ett stort intresse för likabehandlingsfrågor där hon suttit i jämnlighetskommittén för Automation och mekatronik-sektionen. Hon har även ett stort intresse för att jobba med och utveckla psykosociala frågor.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Astrid Ehrman till Sociala enhetens ordförande i kårledningen för verksamhetsåret 25/26. Valberedningen var i beslutet enhälligt.

Valberedningen

2025-03-26



CHALMERS
STUDENTKÅR



NOMINERING
2025-03-26
VALBEREDNINGEN

Nominering Arbetsmarknadsenhetens ordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26

William Forsberg, f21

Valberedningen nominerar William Forsberg, f21, till posten som Arbetsmarknadsenhetens ordförande (AO). Beslutet är fattat med avseende på kravprofilen för posten, där William visat på goda kompetenser och uppfyller samtliga krav. Några av de krav som föreligger posten som arbetsmarknadsenhetens ordförande är: att ha grundläggande förståelse för affärer och avtal, intresse för och vilja att lära sig mer om arbetsmarknadsfrågor, samt förmåga att konkretisera visioner.

I sitt arbete som arrangör i MK har William visat på en stark förhandlingsförmåga och goda insikter att sätta sig in i andras perspektiv. I detta arbete visar han på en stark förmåga att kompromissa och hitta lösningar som finner alla parter nöjda. Williams tre år i försvaret har gett honom en stor stresstålighet och lugn vilket är till stor hjälp i rollen som AO. I detta arbete har han varit gruppledare och gått utbildningar inom ledarskap. Under sin utbildning har han även suttit i sektionens mottagningskommitté.

William är en person som agerar med en väldigt tydlig kommunikation och ett professionellt bemötande. Han är mån om att alla studenter ska ha samma möjligheter vilket präglas i hans tidigare arbete och idéer. Detta visar han på i hur han vill jobba med alumnifrågor och samarbetet med sektionerna. Han har visat på stort ansvarstagande och driv vilket är något hans referenser även vill trycka på tillsammans med hans goda kommunikation.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera William Forsberg till Arbetsmarknadsenhetens ordförande i kårledningen för verksamhetsåret 25/26. Valberedningen var i beslutet enhällig.

Valberedningen, 2024-03-26



Nominering Husansvarig i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26

Gustav Nilsson, f20

Valberedningen nominerar Gustav Nilsson, f20, till posten som Husansvarig (HA). Beslutet är fattat med avseende på kravprofilen för posten, där Gustav visat på goda kompetenser och uppfyller samtliga krav. Några av de krav som föreligger posten som Husansvarig är: att ha god kommunikationsförmåga, intresse för fastighetsförvaltning och utveckling av fastigheter och att ha förståelse för krishantering.

Gustav har genom sin tid på Chalmers visat ett stort intresse för fastighetsförvaltning. Detta har han visat i ett tvåårigt engagemang i Kårhuskommittén och som lokalansvarig i sektionens rustmästeri. Detta arbete har gjort att Gustav har en stor inblick i kårhuset men även den bredare lokalsituationen på Chalmers. Hans år som ordförande i KÅK har gett honom goda erfarenheter inom ledarskap och inom det ekonomiska ansvaret. Gustav har även sommarjobbat för EKAB där han jobbade både i Chalmersbastun och kårhuset. Detta gör honom väl insatt i de dotterbolag som arbetar med fastighetsfrågor och en erfarenhet av fastigheterna utanför campus.

Gustav är väldigt pragmatisk och lösningsorienterad. Samtidigt har han ett gott sinne för kundbemötande och har lätt för att lära känna nya personer. Han jobbar bra med både långsiktiga mål och snabba lösningar vilket han visat genom sina tidigare engagemang. Gustav har varit drivande i att få en grillplats utanför Gasquen byggd. Detta har varit en lång process som involverat bygglov, kontakt med akademiska hus och stort initiativtagande. Gustav visar på en god förmåga att prioritera och att hitta de mest kritiska uppgifterna i varje tillfälle.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Gustav Nilsson till Husansvarig i kårledningen för verksamhetsåret 25/26. Valberedningen var i beslutet enhällig.

Valberedningen

2024-03-26



Nominering Utbildningsenhetens Vice Ordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26

Ida Dahl, it19

Valberedningen nominerar Ida Dahl, it19, till posten som Utbildningsenhetens Vice Ordförande (vUO). Beslutet är fattat med avseende på kravprofilen för posten, där Ida visat på goda kompetenser och uppfyller samtliga krav. Några av de krav som föreligger posten som vUO är: intresse för utbildningsfrågor, god förhandlingsförmåga samt ha förståelse för hur möten med högskolan kan gå till.

Ida är en positiv och lösningsorienterad person med stort intresse av att lära sig nya saker. Hon har stor erfarenhet av studentengagemang, ofta flera samtidigt, vilket har lärt henne att planera och prioritera. Tidigare har hon varit vice sektionsordförande och för tillfället sitter hon i studienämnd vilket väckt hennes intresse för påverkansarbete inom studiefrågor. Med erfarenhet från en snart fullständig utbildning, arbete som lärarassistent, sin förmåga att vara nyanserad samt sitt argumentativa förhållningssätt vill hon hitta de bästa möjliga lösningarna till problemen i fråga.

Dessutom har hon ett brinnande intresse för att välkomna alla studenter till Chalmers. Förutom att vilja integrera doktorander i kåren så har Ida översatt it-sektionens styrdokument till engelska så att internationella studenter lättare kan engagera sig i beslutsprocesser som påverkar dom. Ida har varit funktionär för Camp Vera, ett läger som inspirerar kvinnor och icke-binära att söka Chalmers. Hon har även varit hjälpföreläsare på Kodsports tävlingsprogrammeringsläger för tjejer och icke-binära. På så sätt har hon fått erfarenhet av hur man kan arbeta för att främja studenters intressen från både högskolans och utomstående organisationers perspektiv.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Ida Dahl till Utbildningsenhetens Vice Ordförande i kårledningen för verksamhetsåret 25/26. Valberedningen var i beslutet enhälligt.

Valberedningen

2025-03-26



Nominering Sociala Enhetens Vice Ordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26

Elias Käll, z22

Valberedningen nominerar Elias Käll, z22, till posten som sociala enhetens vice ordförande (vSO). Beslutet är fattat med bakgrunden att Elias visat på goda kompetenser och uppfyller samtliga krav som finns med avseende på kravprofilen för posten. Några krav som föreligger posten sociala enhetens vice ordförande är: att kunna hantera kortvarig stress, kunna anpassa sitt språk till mottagaren och vara inläst på alkohollagen.

Elias har varit engagerad i studentkulturen under hela sin Chalmerstid, med engagemang på sektions- och kårnivå. Han började sitt engagemang som SAMO i TBK, fortsatte det i ZNollK och vidare som sektionsordförande vid Teknologsektionen för Automation och Mekatronik. I dessa roller har Elias jobbat med strategiska och operativa frågor nära andra ideellt engagerade studenter, vilket är speciellt meriterande för rollen som vSO.

Genom dessa engagemang har han skaffat sig erfarenhet av och uppvisat intresse för studentlivet inom kåren. Han har även påvisat strukturerat och målmedvetet arbete då han under sitt år i ZNollK startade upp en ny roll och jobbade fram rollens uppdragsbeskrivning. Elias är en självsäker, stabil och trygg person. Han uppvisar även en förmåga att se personer han möter och ha lätt att lära känna nya personer, personligheter som är viktiga i kontakt med studenter och aktiva i studentkåren.

Elias har från att ha varit sektionsordförande kunskap om alkohollagen och erfarenhet av alkoholtillstånd. Han beskrivs av sina referenser som trygg och målmedveten även under stressiga förhållanden. Hans erfarenheter visar på hans stora intresse för studenter, sociala frågor och nöjeslivet på Chalmers.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Elias Käll till sociala enhetens vice ordförande för verksamhetsåret 25/26. Valberedningen var i beslutet enhällig.

Valberedningen

2025-03-26



Nominering Arbetsmarknadsenhetens Vice Ordförande i Chalmers Studentkårs Kårledning 25/26

Andin Blomgren, h19

Valberedningen nominerar Andin Blomgren, h19, till posten som Arbetsmarknadsenhetens Vice Ordförande (vAO). Beslutet är fattat med avseende på kravprofilen för posten, där Andin visat på goda kompetenser och uppfyller samtliga krav. Några av de krav som föreligger posten som vAO är: intresse för arbetsmarknadsfrågor, god ledarskapsförmåga samt god organiserings- och prioriteringsförmåga.

Andin har under sin tid som PR-eventansvarig i CHARMk skaffat sig stor erfarenhet och förståelse av CHARM som mässa och organisation. Hans ledarstil kännetecknas av relationsbyggande tillit till gruppen där han är ett tryggt bollplank som kan bilda en bra överblicksbild. Han är pålitlig, lyssnar och involverar många i sitt ledarskap och har samtidigt bred kunskap om CHARMk och dess undergrupper. Andins goda förmåga att organisera och delegera kommer att vara avgörande för att leda och stötta grupperna och sina medsittande i CHARMk under året.

Andin har en stor vilja att alltid lära sig nya saker och gå utbildningar för att vidga kunskaper och perspektiv, vilket ytterligare styrker hans lösningsorienterade ledarskap nödvändig i CHARMk och som lagspelare i kårledningen. Hans referenser beskriver honom som tillgänglig och engagerad i alla grupper vilket kommer att vara viktigt i balansen mellan CHARM och kårledning. Andins förmåga för god konflikthantering och intresse för gruppdynamik påvisades även i TBK, PubF och H-sektionens dator och brädspelsförening HD.

Slutligen är även Andin initiativtagande, vilket han visar med sina ambitioner för att bedriva utvecklingsarbete kring framtida mässor och att stärka relationen mellan studenter och företag. Hans erfarenheter av professionellt bemötande med företag kommer att vara av stor vikt i rollen som vAO.

Med ovan som bakgrund känner sig valberedningen trygga i att nominera Andin Blomgren till Arbetsmarknadsenhetens Vice Ordförande i kårledningen för verksamhetsåret 25/26. Valberedningen var i beslutet enhälligt.

Valberedningen, 2025-03-26



Minding the Gap

Insights from the Strategic
GAP Analysis

Minding the Gap

Insights from the Strategic GAP Analysis

Report to FuM7 2024/2025

Table of contents

Executive summary	2
Background	3
Process	3
Instances included in the study	4
Defining each instances role	5
Process timeline	5
Conclusions	6
Regarding the Student Union Council	7
Regarding the management team	7
Regarding the staff	8
Regarding relationships between instances	8
Other reflections	9
Recommendations	10
Appendices	11
Related reading	11

Executive summary

This report outlines the work done by the GAP task force between august 2024 and march 2025 for the Chalmers student union council (FUM). The process focused on three key areas: strategic, operational, and decision-making. Specifically, it examined the roles of the Student Union Council (FuM), the Student Union Management Team (KL), and the staff.

Through workshops, they each have described the purpose, goals and tasks of themselves and each other. By comparing these answers together with the formal descriptions found in the bylaws and other regulatory documents, we draw conclusions regarding how well these instances understand each other and align in their operations..

The report outlines seven major conclusions from the results, together with an additional two reflections which came alongside the work. While the report is presented to FuM initially, authors hope that FuM, KL and the staff all take time to consider the reflections and how they can work together to improve the situation described in them.

Additionally, the report presents four explicit points of action. In summary, the authors suggest:

- that FuMs construction and role could benefit from being examined the same way KL is about to be, and the both of them should also be looked at together.
- that steps should be taken to improve FuMs work situation and support council members in their work.
- that all instances should work for better clarity on each other's roles and what they can expect from each other.
- better processes for working with and following up on plans, goals and strategies needs to be implemented, to aid instances in their work and in their communication with each other.

With this report, the authors urge the council, the management team, and the staff, to take action in ensuring that the work that they do together proceeds smoothly and contributes to making the student union flourish and grow.

Background

The task force behind this report was formed on FuM7 2023/2024 following *Member bill 11 - Strategic gap analysis*. The member bill was written with the intention of widening the perspective on organisational shortcomings, where the discussion had a long time been focused on the workload of the union management team, the execution of the operational plan, and the ownership and engagement within the student union council.

Instead, the bill proposed that a wider view of the organisation might be beneficial in order to identify underlying risk and shortcomings in the union. Looking at relevant instances within the organisation on a more general level in order to see whether their purpose and work actually aligned with each other, and with the purpose of the student union in general, or if there was any misalignment. The theory was that if the different parts do not add up to a logical whole, it can cause misunderstanding, friction and inefficiencies in the organisation.

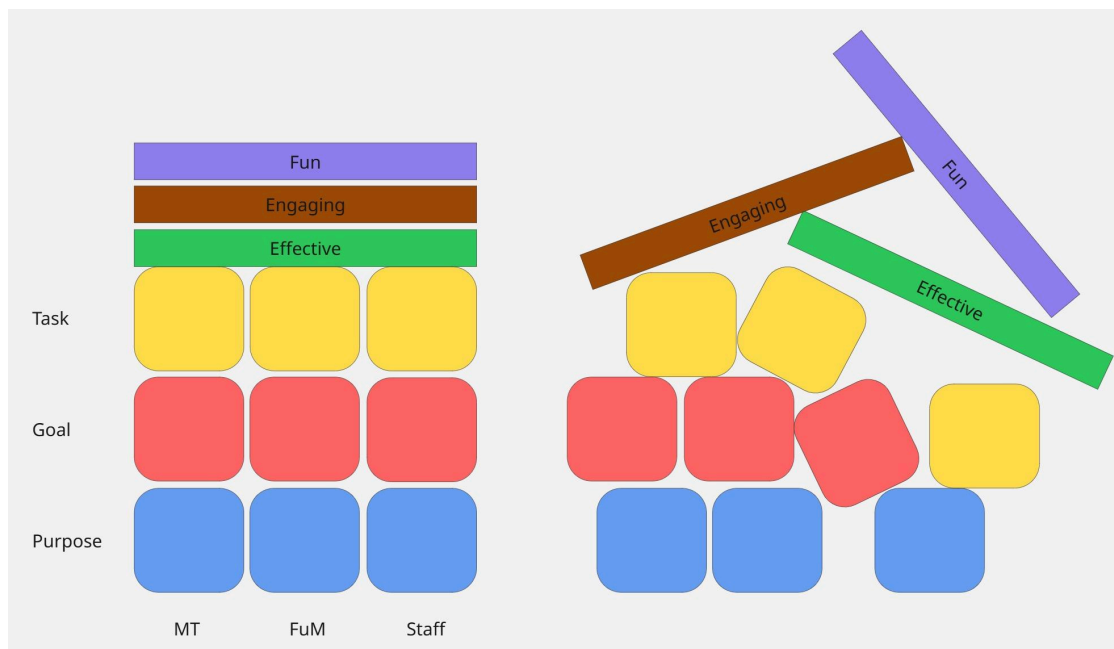


Figure 1: Organizational alignment in the union.

The task force consisted of Tobias Filmberg, David Hedgren, Emelie Lemann and Samuel Nyberg, and conducted their work between august of 2024 and march of 2025.

Process

The process was heavily modelled from a backcasting methodology where you compare a desirable future with a present state. For this project we interpreted the structure described in the union's governing documents to be the true will of the union and the desirable future state. We acknowledge that this is an oversimplification since we do not update our documents to that high of a degree and the organization is more agile than that, but democratically we think it is important. To nuance this we

chose to include in the data what we or others would describe as praxis in how we work in order to be able to draw conclusions on how up to date and relevant the governing documents are.

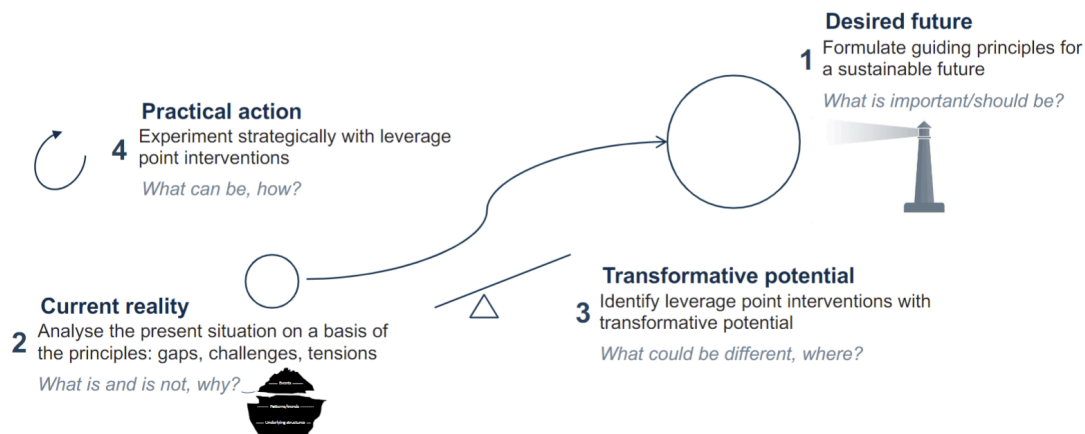


Figure 2: Picture of backcasting methodology. Main focus has been on step 2.

The study was carried out in a qualitative way with focus on our and others perception and experience of the union. We strived to include a diverse set of individuals and perspectives in our data and in the task force itself.

The method of the study was letting the selected instances of the student union describe each other and themselves, and then compare the descriptions with each other and to the formal descriptions set in bylaws, instructions, and other documents in the union. From these, similarities and differences were identified and their implications discussed as conclusions. When talking about alignment in our work, we have generally talked about the following four types:

1. All the different instances' purposes should align with the union as a whole and each other. The same should be true for goals and tasks.
2. The purpose, goal and tasks of each instance should be clear and align with each other.
3. Each instance should describe its purpose, goals and tasks in the same way as the union's governing documents.
4. All the instances should be able to describe the other instances' purpose, goal and tasks at a reasonable level.

Instances included in the study

The study looked at the three main instances of strategic, operational and decision making work, namely the student union council (FuM), the student union management team (KL), and the staff. Both members and deputy members as well as student division representatives were considered as part of the FuM representative group. KL and the student union board, KS, was considered as the same body for the purpose of this study. Finally, the staff included all personnel employed under the student union, which means that full-time employees in the union companies were not included in this group. In addition to this, the general perspective of the student union was considered, but represented solely through formal documents, not through any student group.

Excluded from the study were the student union companies and their leadership, the student union committees, the student divisions, and student union societies. One reason for this was that they were considered not to be involved in decision making on the same level as the three included instances were (although they are clearly important actors in the larger ecosystem of the student union). Additionally, aspects of their relationships could be read through the included instances, for example because FuM acts as the owner representatives of the companies, and the staff handles part of their work. The exception is the student union societies which are very much separate organisations.

Defining each instances role

To understand the role of the three instances, the task force chose to describe them through their purpose, goals, and tasks. Simple definitions of these of these three were presented as follows:

- The ***purpose*** of an instance is the reason for which it was created and exists. It should answer the question: “Why do we have X? Well, because...”
- The ***objective*** or ***goal*** of an instance is defined by what said instance wants to achieve. Ideally, a good objective has a clear and concise goal formulation (like the SMART model, for example), although that is not always the case. The objectives are created from the purpose, and in turn is what creates the tasks.
- The ***task*** of an instance is the daily work which these instances do to achieve their objectives. These can be either narrow or broad, quantifiable or qualitative.

Originally, the task force considered also including the visions of each instance, but ultimately decided that it would overlap too much with other aspects and give relatively little, so it was removed to improve clarity.

Process timeline

The main work of the study was divided into three “phases”. In the first phase, the task force researched formal statements of purpose, goals and tasks of each respective unit and of the student union as a whole and compiled them in a matrix structure. Then, everyone individually reflected on whether any discrepancies were to be found in this material already. This phase was originally planned to last until the end of October, 2024, but was extended with another month.

In the second phase, two workshops were conducted, one with FuM and KL, and one with the staff. In these workshops, the participants were divided into groups of 3-5 people, and in three segments discuss first their perceived purpose, goal, and tasks respectively of all three instances, meaning both themselves and the two others. Reflections were written down on post-it notes and placed on corresponding paper sheets for each topic. Additionally, the groups were asked to add any reflections regarding the student union as a whole to each sheet as they came.

STUDENT UNION STAFF	MANAGEMENT TEAM	STUDENT UNION COUNCIL	PURPOSE The purpose of an instance is the reason for which it was created and exists. It should answer the question: "Why do we have X? Well, because..."

Figure 3: Example of sheet on which workshop participants placed post-it notes (Originally A2 size)

The second phase was intended to last between October and winter break, but was delayed because the original workshops planned just before winter break were cancelled due to planning issues and low preliminary participation response. Instead, the work was extended until February.

The workshop with FuM and KL was incorporated into the larger program of the 2025 Winter conference for FuM, which took place on February 2nd, 2025. In total there were two groups of purely FuM members and deputy members, one with student division representatives, one with KL and one with FuM members who had been part of KL the previous year. The workshop with the staff took place on February 26th and had a total of two groups answering.

In the third phase, the data from the workshops and earlier research were compared in two ways; first, by manually processing the material and looking for patterns, and second, by using ChatGPT as an aid to find patterns in the data. This decision was made to both make it easier to identify linguistic patterns in large data, but also to add a layer of human understanding to what any underlying intention or meaning with certain answers might be.

Conclusions

In general, the task force perceives that the three instances investigated do align fairly well with the general purpose and goal of the student union, fulfilling their general purposes and driving it forward. Instead, issues generally are found in the gap between the general, written description of an instance, their actual day-to-day work, and the expectations that they and others have on their work. In particular, there are instances where expectations on what instances are supposed to do differ. Examples of this are given below.

Regarding the Student Union Council

1. FuMs purpose, goals and tasks are misaligned between the bylaws, the different instances' image of FuM, and FuMs image of themselves.

As the unions' highest level of governance, there is a natural lack of restrictions and rigidity in the council since they are only ruled by the bylaws and themselves. The objectives described by our regulatory documents are met, but additional tasks are also undertaken. A lack of perceived responsibility or engagement has over time eroded the picture of what it means to be in the council and what one's purpose is. The management team has in some sense shouldered some of the responsibilities in order for the union to work. Combined with unclear definitions of who is responsible for what strategic work in the union, FuM lacks a unified self picture. Should the work be reactive by checking the management team and democratically decide on their proposals? Or should the council be an active strategic component in the agenda and if so, how?

Regarding the management team

2. There are varying perspectives on how KL should allocate their time and efforts between strategic and operational work, both in the documents and contributor comments.

The management team has many different tasks which are a mix between operational and strategic, differing a lot depending on position. Combined with an overwhelming amount of work, prioritization tends to bump operational questions ahead of strategic ones. Since there is no clear documentation on how KL should manage between these two, it is easy for the strategic aspects to end up in the back seat.

3. KL should be delegated objectives from FuM, but are unable to.

In theory, both via documents and via comments, KL should be given directives from FuM. This is both a democratically important aspect of the union but could also be an accelerator for ownership within FuM itself, empowering them to set initiatives in motion. However, in practice, KL's heavy workload and the lack of an effective mechanism for FuM to oversee task distribution often hinder this course of action. It has established a type of soft power over FuMs decisions where they can claim to have too much on their plate to take on more tasks, creating a sort of informal "veto" which can slow down progress in the union.

4. There were certain tasks for KL that were well defined in formal documents, yet were not mentioned in answers.

Examples of this was political advocacy work and active work with KPIs (indikatorer). This could perhaps show that certain tasks are more immediately associated with KL than others, and indirectly point to an issue where the whole picture of KLs tasks, and therefore work load, isn't completely clear to everyone.

Regarding the staff

5. The tasks & role of the staff is not clearly defined anywhere.

The main formulations about the staff in the bylaws and other formal documents only regards the managing director (direktören), the staff isn't mentioned anywhere else. The lack of a clear definition of their responsibilities makes it difficult for other entities to understand their purpose and daily operations. This also complicates assessing how effectively they collaborate with other groups. The lack of documentation also makes it unclear if the staff composition has grown organically or if there is a more strategic thought process behind what tasks to be executed by the staff.

The collected responses indicated that certain tasks, such as bookkeeping, were widely regarded as challenging for students and therefore more appropriate for staff. Other tasks, however, seemingly originate from past decisions that have not been revised since. Despite this, there was consensus on a number of responsibilities.

Regarding relationships between instances

6. It is unclear how the strategic & long-term visionary work and responsibility is divided between KL and FuM.

As mentioned earlier, there is uncertainty within the organization regarding who holds primary responsibility for strategic planning and how this responsibility is divided. It is also unclear to what extent KL and FuM should operate autonomously from one another in relation to strategic planning, as well as how effectively these two entities address the union's strategic needs. From our perspective, this represents one of the union's most significant weaknesses.

7. The staff is simultaneously central to and detached from the other instances.

On the one hand, answers indicated that the staff had many tasks which they did by themselves, keeping the machinery of the student union running and letting the students focus on other things. It was also clear that especially FuM had only a general idea of what the staff did. On the other hand, the staff had a very broad image of what both KL and FuM were doing. Additionally, their role as bearers of continuity were emphasised by all instances.

It is clear that the relationship between the staff and FuM, and to a certain degree also KL, is a bit asymmetric - a sort of reverse "everyone knows the monkey, the monkey knows nobody" situation, if you will. This asymmetry is reflected in the communication between instances, where daily discussions with the staff and reaching out for questions and information is complicated simply by not having a clear enough understanding of the staff's role and functions. (It's been noted that other instances, such as committees, tend to have this problem as well). Increased clarity would make it easier to reach out to the right person quickly, resulting in a more efficient and transparent exchange of knowledge.

Other reflections

8. In general we work with goals in a very ineffective way.

We produce many steering documents in the union, like plans, policies, operational plans etc, but are in general not very good at following a process over several years, handing things over and evaluating for the future. This results in us doing a lot of work which either ends up with no output, or output very different from the original objective. In an organization with such a big turnover of people, stabilizing that continuity is vital for our long-term strategies.

In the study, a few examples was mentioned:

- We do have our KPIs (indikatorer), but do not have any guidelines or routines for how to work with them or what they imply, not to mention they are barely ever used in day-to-day work at all.
- The staff mentioned that the budget is a type of goal, but it's not really seen as that by the students, rather as a type of "allowance".
- Currently, we use decision logs, but they are maintained in a very static manner—simply noting whether a decision is complete or not. The decision log does not effectively capture the work that occurs before or after the decision is made. There is a clear need for a system that allows us to actively follow up on decisions and engage with them throughout their lifecycle.
- Long term projects in the operational plan that seem to derail during the tenure based on a lack of continuity, knowledge or interest.

An interesting question on this topic is how many decisions in FuM and in KS are taken just because of formal requirements to do so. We should ask ourselves how many are taken without knowing what they mean, how many lead to actual change and how many just become forgotten. What does it mean to take a decision in this organisation?

9. How would we structure decision making in the union if we created it today?

Since FuM is so undefined, an interesting thought experiment, or exercise, would be to discuss how we would construct the organisation if we had to do it from scratch today. How would we make decisions? What bodies would there be? How do the members want to engage in the union?

This could potentially be a good thing to do in tandem with the question of KLs workload and structure. That way, instead of looking at KL as just an isolated structure, you can look at the entire system and see what goes in and out of each body and how they work together. Do we have all the relevant organs and systems? How big a change do we need to make the best union we can be?

The goal should be to look at how a student union council should work or if one is required at all, not to fit it into a perception of how any other existing body, like a parliament, works. We must remember that the most important aspect of our union is that students are encouraged to face new challenges, grow, and have fun along the way. So it's worth considering, for example, if FuM should be a completely strategic or decisionmaking body, or if it should also do some operative work, if that

makes students more engaged and interested. This is of course a balancing scale to have a strong organization that can both create fun and engagement in one sector while still creating value and opportunities for others.

Recommendations

Examine FuMs construction and role in a larger perspective.

Given the ambiguity around FuM's role and strategic responsibilities, the task force recommends that FuMs purpose, goals and tasks be examined, and new directives given to help settle unclarities. This is not to say that FuM is doing a poor job, only that it is currently unclear exactly what a good job for FuM entails, and opinions on the matter differ.

It would also be wise to look at this in a larger system perspective and not only think about what FuM should be, but also how that connects to other instances in the student union. In particular, the task force recommends that this is done in conjunction with the ongoing work to examine KLs situation, to maximise synergies between these tasks and design for a clear, coherent system of operations.

Take steps to support FuM and the council members in their work.

Whether FuMs current purpose and tasks are to remain untouched or not, members of the council must also be prepared for their position. Today there seems to be issues where members feel unprepared for their tasks, and other instances seem to think so as well. These issues range from in-depth understanding of reports and decisions taken, to acting as owner representatives of the company group, and to acting as “employers” to KL. The task force therefore suggests taking steps to support council members in their work, making sure they are well equipped, educated, and ready to take on their tasks. (For some examples of measures to implement, the authors refer to the report *Suggestions to improve the Student Union Council* presented on FuM1 2024/2025; a summary of the recommendations in this report can be read in Appendix A.)

Take steps to improve clarity and understanding between FuM, KL and the staff.

As detailed above, the understanding and communication between the three instances leaves much to be desired.. The task force therefore urges all instances to consider ways to clarify their roles, what they can expect for each other, and how they best can work together towards common goals. This could be done either through soft interventions like dialogue or through hard interventions like expanding the governing documents to clarify certain issues; most likely a combination might be the best approach.

Establish a best practice system for project work and following up on decisions.

Finally, the authors notice a need for better practices of working with decisions, plans and goals, including follow-up and evaluating successful completion, compared to current approaches. Among other things, the student union needs to be better at setting clear and defined goals and routines for evaluating whether they are reached or not are often poor or missing. Decisions are often made without complete context, and routines for following up on decisions are lacking as well, leading to many matters falling to the side and being forgotten. The authors therefore strongly recommend that a

common best practice standard should be created, to aid all instances in their work and in their communication with each other.

Appendices

- Appendix A: Summary of improvement suggestions from “Rapport - Förslag för förbättrandet av FuM”, presented at FuM1 2024/2025.

Related reading

1. Motion 11 - Strategisk GAP-analys (*Member bill 11 - Strategic GAP analysis*) - FuM7 2023/2024
2. PM - Information regarding the winter conference (*Sent via email all council members on january 25th, 2025*)
3. Rapport - Förslag för förbättrandet av FuM (*Report - Suggestions to improve the Student Union Council*) - FuM1 2024/2025

Questions are best addressed to:

Tobias Filmberg
tobias.filmberg@chs.se

Emelie Lemann
emelie.lemann@chs.se

David Hedgren
david.hedgren@chs.se

Samuel Nyberg
samuel.nyberg@chs.se

Appendix A

Summary of improvement suggestions from "Rapport - Förslag för förbättrandet av FuM", presented at FuM1 2024/2025.

1. Increase FuM's Visibility:

- Form a group (with the Union's Communication dept.) to define how to clearly communicate FuM's purpose and work, and on which platforms.
- Discuss making FuM members visually identifiable (e.g., photos in the union building/website) and decide what accompanying information is needed.

2. Implement an Initial Conference/Teambuilding:

- Budget for and organize a conference at the start of the FuM year.
- Include topics like: member expectations (participation, decision-making climate), FuM/KL relationship, FuM's operational structure and responsibilities, and social team building.
- Update the current seminar to include topics on strategic governance instead of the current sessions.
- Appoint a group at FuM0 (suggested: re-elected members) to organize this conference.

3. Establish Ongoing Activities:

- Create regular informal meetings/activities throughout the year (e.g., team building, workshops, casual gatherings like at J.A. Pripps, potentially with subsidized food).
- Set up a dedicated group (suggested: members with previous FuM experience) to manage these ongoing activities.

4. Improve Understanding of Meetings & Documents:

- Mandate a clear "Declaration of Purpose" at the beginning of every document submitted to FuM, summarizing its aim, context, and relevance.
- Organize an annual gathering (e.g., dinner) for FuM and company board members to inform about activities.
- Appoint a group (with the President's Office) to investigate making meeting minutes and documentation easily searchable.
- Have the President's Office create an annual cycle overview highlighting recurring FuM business.

5. Enhance Meeting Efficiency:

- Develop a meeting kit/handbook explaining FuM procedures, calendar, agenda format, etc.
- Use visual cues (e.g., colored flags/shovels) for members to signal readiness to move to a decision, potentially shortening long discussions.

- Allocate specific time slots for agenda items (presentations, discussions) in the meeting summons.
- Encourage speakers to explicitly state how their input relates to their voting intention or what information they need to decide.
- Encourage parties/coalitions with similar views to present joint statements instead of multiple similar speeches.
- Promote clearer presentations, especially for complex issues.
- Facilitate and encourage informal discussions between meetings (in-person and Slack).

6. Introduce Benefits and Appreciation:

- Consider tangible benefits for members (e.g., nicer nameplates, invitations to union events like the Christmas party, budget for food at gatherings, member discounts).
- Task FuM (or subgroups/unions) to formally discuss and decide which benefits are appropriate.

7. Clarify and Utilize the Role of Coalitions:

- Establish a routine for all coalitions to meet internally (e.g., lunch or short meeting) before each FuM meeting.
- Encourage coalitions to discuss and, where possible, make joint statements during meetings to save time.



CHALMERS STUDENTKÅR

**Kårledningsrapport
till FuM7**

Inledning

Den här rapporten produceras av kårledningen för att uppmärksamma Chalmers studentkårs fullmäktige (FuM) på kårledningens nuvarande arbetsuppgifter, arbetsbelastning och motivering. Rapporten produceras då fullmäktige tagit beslutet om att detta är något som önskas från kårledningen.

Kårordförande (KO)

Sebastian Wikström

Reflektioner

Våren har varit fylld av aktiviteter och arbete men efter en trevlig teambuildingvecka känns arbetet återigen lite lättare. Vissa bollar är snart i mål och processen med att förbereda inför överlämningen av arbetet är i full gång. Att få möjligheten att skriva kontrakt med THS om kårappen kändes som en tydlig milstolpe och gav lite extra energi och glädje! Jag ser fram emot den sista tiden innan sommaren men också lite vemodig över att snart gå av.

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	----------	---	---	----

Arbetsbelastning

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	----------	----

Pågående arbete

Processen av att ro iland många projekt är det som tar upp större delen av arbetstiden. Det har varit och kommer vara många representationstillfällen framöver vilket både är kul men också tidsmässigt ganska krävande. Ramavtalet med Chalmers är förhoppningsvis snart i land vilket blir en lättnad!

- Kåren 2040
 - Uppstart av projektgrupper
 - Packetering av kårens fundraisingmål
- Ramavtal med Chalmers
- Utveckling av kårappen
- Campusutveckling i form av Chalmers campusvision

Kommande utmaningar

Jag kommer behöva jobba på att hitta ett eller några mål att fokusera på istället för att springa på flera bollar. Knyta ihop säcken för året och planera för en överlämning av arbetet som både är till hjälp för en ny KO och som jag själv känner mig nöjd med. Balansera tid mellan olika möten och prioritera mellan dem och kanske till och med sälla bort vissa som är irrelevanta.

Vice kårordförande (VO)

Cesar Lanner

Reflektioner

Nu är det dags för slutspurten av verksamhetsåret vilket innebär att mycket fokus ligger på att avsluta mycket arbete och förbereda för en bra överlämning. Mycket av min tid framåt kommer gå åt budgetarbete och när det väl är klart är det hög tid att planera överlämning till nästa KL och VO. Vi kommer även byta ekonomisystem som vi använder vilket kommer medföra en del extra arbete från min sida även om det mest är på stabens bord. Jag siktar också på att få klart mina egna projekt med firmatecknarutbildning och uppdatering av våra strategiska styrdokument.

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	----------	---	----

Arbetsbelastning

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------

Pågående arbete

- Budgetarbete
- Arbetsgruppen under FuM som utreder hur man går vidare med en KL omstrukturering
- Löpande arbete

Kommande utmaningar

- Få tid för att hinna avsluta och/eller lämna över saker till nästa år

Husansvarig (HA)

Martin Klasa

Reflektioner

Senaste tiden har det varit en hel del att göra. Tempot har ökat och det dagliga arbetet flyter på. Jag har haft mer tid att lägga på projekt vilket är skoj! Det är mycket att göra men arbetet funkar och huset står kvar. På det stora hela går det bra dock, projekten går framåt och huset står kvar. Nu handlar det mest om att balansera arbetet samt vara tillgänglig för arrangörer under våren och evenemangen som kommer. Arbetet med att köpa en ny bil är i full gång, så även slutfasen av rumsfördelningen. Det har köpts in en del nya grejer till motionshallen och kommer köpas in ytterligare lite.

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	----------	---	---	----

Arbetsbelastning

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	----------	----

Pågående arbete

Jag arbetar just nu med en del olika grejer som kan sammanfattas i punktlistan nedan.

- Förberedelser inför CM, Cortègen, Valborgskalaset.
- Avslutning av projekt.
- Förberedelser inför överlämningen.
- Förberedelser inför takombyggnad tillsammans med EKAB.
- Köpa bil.

Kommande utmaningar

Att balansera arbetet som är kvar kan bli en utmaning. Tycker fortsatt det är svårt att hålla balansen mellan det löpande arbetet, att vara behjälplig och projektet jag driver. Att göra om taket kan komma att bli en utmaning rent logistiskt, men det återstår att se. I övrigt handlar det om att framgent arbeta med:

- Budget inför nästa år.
- SBA-arbete.
- Köpa bil.

- Uppdatera dokument.
- Överlämningen.
- Kårhusenkät.

Utbildningsenhetens ordförande (UO)

Jacob Bengtsson

Reflektioner

Våren har gått väldigt fort. Jag känner att jag har gjort lite överallt. När vi behandlar denna rapporten är våra efterträdare invalda, det kommer vara energigivande för mig.

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Motivationen har som resten av året legat bra till. Den går lite upp och lite ner men generellt bra.

Arbetsbelastning

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Förra rapporten kändes den något högre, jag känner inte att den har dalat ner heller. Säger nog mer om hur mycket det finns att göra om det fanns oändligt med tid, än att jag har mängder med uppgifter som trycker ner mig.

Pågående arbete

Detta har hänt sen senast:

- Träffat andra utbildningspåverkare i Luleå genom Reftec.
- Haft ett antal långdagar med grundutbildningens ledningsgrupp gällande grundutbildningens verksamhet och masteromdaningen.
- Medlemsmätningen rullar.
- Fortsatt prata sena inrapporteringar med Chalmers.
- Varit på teambuilding och konferens med kårledningen i Italien.
- Samordnat rekryteringen till Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien.
- Diskuterat sjöutredningen med sjösektionen.
- Gått styrelseutbildningen.
- Deltagit i en utredning kring kursnämndernas presentkort.

Detta händer framöver:

- SFSFUM i Kristianstad
- Planerar överlämningen
- Refteträff på Chalmers

Kommande utmaningar

Samma som tidigare: svårt att hinna med allt och prioritera. Eller tja, jag känner att jag prioriterar rätt, men tiden räcker ändå inte till. Det är många sidosysslor som tar tid, och mycket som distraherar från det rena utbildningsarbetet.

Utbildningsenhetens vice ordförande (vUO)

Beata Holmlid

Reflektioner

Det går fort i svängarna och jag börjar bli lite stressad över tiden som är kvar. De närmsta veckorna kommer bestå av en del strukturering för att lägga upp projektarbete och samordning inför överlämningen, parallellt med flera konferenser som tar upp en del tid i vår. Rekrytering för studentrepresentanter drar även igång snart, vilket ska bli spännande. Mycket, men kul. Och skönt att det är vår!

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	----------	---	----

Arbetsbelastning

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	----------	---	----

Pågående arbete

- Sammanställning av projekt
- Påbörjar planering av överlämning
- Arbete inför vårens konferenser
- Samordning av årets teknolog

Kommande utmaningar

- Att få tiden att räcka till (som vanligt)
- Rekryteringen till studentrepresentanter som förhoppningsvis går bra

Sociala enhetens ordförande (SO)

Alva Limbäck

Reflektioner

Våren har rusat förbi, med stort fokus på att utveckla, hålla i och arrangera utbildningar för aktiva inom både sektionerna och kåren. Många kvällar och helger har ägnats åt detta och även om den mest intensiva perioden nu är över, återstår fortfarande några utbildningar innan sommaren.

Till skillnad från hösten, som var tyngre med incidenter, har våren gett mig möjlighet att jobba mer med projekt. Jag har bland annat arbetat med rutiner för ett drogfritt campus, insamling av campusberättelser under jämlikhetsveckan, diskuterat med JämK hur samarbetet oss emellan skulle kunna förstärkas och börjat kika på hur rollen som SAMO fungerar idag och hur den borde fungera. Samtidigt är dessa, och även andra projekt, något jag gärna hade velat och behövt lägga mer tid på. Våren går dock snabbt, och jag inser att min tid i kårledningen snart är över. Det känns både stressande och roligt att snart få lämna över stafettpippen.

Under våren har jag känt mig ganska trött, mycket på grund av att det har varit svårt att vila när helgerna gått åt till utbildningar. Efter teambuildingen med kårledningen känner jag dock att jag har fått ny energi, och jag hoppas att den håller i sig under resten av terminen!

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	----------	---	----

Arbetsbelastning

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	----------	---	----

Pågående arbete

- Fortsätta arbetet med rutiner och andra typer av stöd för att Chalmers ska förbli en plats fri från droger.
- Fortsätta utveckla och hålla i utbildningar för aktiva inom nöjeslivet.
- Utreder vad rollen som studerande skyddsombud innebär och hur väl den uppfylls idag.
- Sammanställa mina projekt och arbetet jag gjort.
- Börja planera inför överlämningen.
- Arbetsgruppen under FuM kopplat till en omstrukturering av kårledningen.

Kommande utmaningar

Stort fokus ligger på att lämna över mitt arbete på ett bra sätt till min efterträdare. Det handlar om att avsluta mina projekt på ett sätt som blir bra för nästa SO och jag dessutom själv kan känna mig nöjd med. I det behöver jag prioritera bland mina projekt och vad som är rimliga målsättningar. Utöver projekten och överlämningen brukar LP4 vara en period som innebär fler incidenter, vilket kan komma att bli en utmaning om det även gäller för i år.

Sociala enhetens vice ordförande (vSO)

Siri Moberg

Reflektioner

Med en läsperiod kvar innan överlämning, är det dags att knyta ihop säcken för de olika projekten jag pysslat med under året. Med en vecka sjuk i föregående läsperiod ligger jag efter med en del arbetsuppgifter, men travar mig försiktigt igenom dem nu. Det största för mig just nu är Cortègen, och allt som hör där till med CM och Öltält. Det är något vemodigt att snart gå av, men kul att ha något av de största på Chalmers kvar!

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	----------	---	---	---	---	---	---	----

Arbetsbelastning

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------

Pågående arbete

- Pubrundan
- Cortègen (CM, Öltältet, FestU)
- Sortimentuppdatering, uppdatering av förbrukningslistor och artiklar
- Säkerhets- och trygghetsrutiner
- HLR, SUS och arrangörsutbildning
- Förberedelser inför Mottagningen
- Planering av överlämning

Kommande utmaningar

- Avsluta projekt inför överlämning
- Hålla uppe energinivån under Cortègen och prioritera väl

Arbetsmarknadsenhetens ordförande (AO)

Samuel Martinsson

Reflektioner

Förra läsperioden kändes väldigt händelserik och som att det var mycket att göra. En del av detta kan nog bero på att CHARM låg under denna period och att jag därför fick sköta mycket av enhetens gemensamma arbete själv. Jag är dock taggad på att ta mig an slutet av verksamhetsåret och försöka slutföra de projekt jag har kvar.

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Arbetsbelastning

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Pågående arbete

- Samarbetsavtal
 - Uppstart av dialog med Sveriges Ingenjörer, Consat och Derome inför Mottagningen.
- Arbete med verksamhetsplanen
 - Sponsringsutbildningar för föreningar, kommittéer och sektioner
 - Ska hålla en konferens för sektionsaktiva och företagsrepresentanter
- Göteborgs stads näringslivsstrategiska program
 - Deltagande vid stormötet
- Valberedning för GFS presidium och revisorer
- Ska skicka ut kårens enkät om näringslivsverksamheten, ATEC
- Diskuterar kårappen med THS
- Planerar workshop om verksamhetsplanen med FuM
- Förbereda inför överlämning till nästa kårledning
- Förbereda en konferens på Chalmers med arbetsmarknadsdelen av RefTec
- Löpande arbete
 - Förbereder utbildning för arbetsmarknads- och mässgrupper

- Svarar på mejl från externa parter
- Har kontinuerlig dialog med Chalmers Teknologbolag
- Förebredar och håller arbetsmarknadsutskottet, ArmU
- Ska förbereda och hålla ett mentorskapsforum

Kommande utmaningar

Den största utmaningen kommer att vara att försöka fokusera på det jag redan påbörjat och inte ta på mig för mycket annat.

Arbetsmarknadsenhetens vice ordförande (vAO)

Sina Möwitz

Reflektioner

Mässan har varit ansträngande och uttömmande och att vara ledare till en grupp på 18 pers samtidigt som ett dödsfall i familjen inträffade har varit minst sagt utmanande. Återhämtningen existerade inte eller kom helt enkelt för kort och det fanns stunder där jag helst hade velat kasta allt i sanden. Numera har vågorna lagt sig och motivationen börjar komma tillbaka och jag ser fram emot att jobba mer strategiskt med CHARM och kommittén.

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	----------	---	---	---	---	----

Arbetsbelastning

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	----------	---	---	----

Pågående arbete

- Planerar Reftec-träff
- Möte med kårföreningar
- Planerar och håller ArmU och utbildningar
- Aspning för CHARMk
- Utvecklingsprojekt för CHARM

- Planera överlämningen till nya Kårledningen
- Medarbetarsamtal med CHARMk

Kommande utmaningar

- Förbereda överlämningen till min efterträdare
- Budgetering för nästa verksamhetsår
- Motivera mig själv och kommittén



CHALMERS STUDENTKÅR

**Report to
Council Meeting 5 from
the Management Team**

Introduction

This report is produced by the management team to highlight current tasks, workload and motivation for members of the Student Union Council (FuM) after a decision made by the council.

President (KO)

Sebastian Wikström

Reflections

The spring has been filled with lots of activities and work but after a nice teambuilding week the workload once again feels a little lighter. Some projects that have been ongoing are starting to get finished and the process of preparing for the work handover is ongoing. To get the opportunity of signing the contract with THS regarding the union app was a clear milestone and provided some extra energy and happiness! I look forward to the final stretch before summer but also feel a little sad about soon being done with the year.

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	----------	---	---	----

Work load

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	----------	----

Work in progress

The process of finishing a lot of projects is what takes up most of my time. There have been, and will be, many representational opportunities in the future, which is both fun but also quite time-consuming. Hopefully the framework agreement with Chalmers will be finished soon, which will be a relief!

- Kåren 2040
 - Launch of project groups
 - Packaging of the student union's fundraising goals
- Framework agreement with Chalmers
- Development of the student union app
- Campus development in the form of Chalmers campus vision

Upcoming challenges

I will need to work on finding one or a few goals to focus on instead of juggling multiple tasks. Wrap up the year and plan for a handover of work that both helps a new President and that I feel satisfied with myself. Balance time between different meetings and prioritize between them, and maybe even filter out some that are irrelevant.

Vice President (VO)

Cesar Lanner

Reflections

Now it's time for the end of the financial year, which means that a lot of focus is on finishing a lot of work and preparing for a good handover. Much of my time ahead will go to budget work and once that is done, it is high time to plan the handover to the next KL and VO. We will also change the financial system we use, which will entail some extra work on my part, although it is mostly on the staff's table. I also aim to finish my own projects with signatory training and updating our strategic steering documents.

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	----------	---	----

Workload

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------

Ongoing work

- Budget work
- The FuM working group investigating how to proceed with a KL restructuring Ongoing work

Coming challenges

- Get time to finish and/or hand over things for next year

Premises Officer (HA)

Martin Klasa

Reflections

Recently, there has been a lot to do. The pace has increased and the daily work is flowing. I've had more time to spend on projects, which is great! There is a lot to do but the work is working and the house is still standing. On the whole, however, things are going well, the projects are moving forward and the house is still standing. Now it's mostly about balancing the work and being available for organizers during the spring and the events to come. The work of buying a new car is in full swing, so is the final phase of the room distribution. Some new equipment has been purchased for the gym and some more will be purchased.

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	----------	---	---	----

Work load

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	----------	----

Work in progress

I am currently working on several different things that can be summarized in the bulleted list below.

- Preparations ahead of CM, Cortègen and Valborgskalaset
- Finish up projects
- Preparation of the handover to the next management team and the next premises officer
- Preparations ahead of the renovation of the roof together with EKAB

Upcoming challenges

To balance the work that's left might be a challenge. I still find it difficult to balance the daily work, projects and to be available to committees. Renovation the roof might prove to be a logistical challenge, but that remains to be seen. In addition to that I'll work with:

- Next year's budget
- Fire safety work
- Buying a car
- Updating documents
- Transition period to the next management team/premises officer
- Student Union Building survey

Educational affairs officer (UO)

Jacob Bengtsson

Reflections

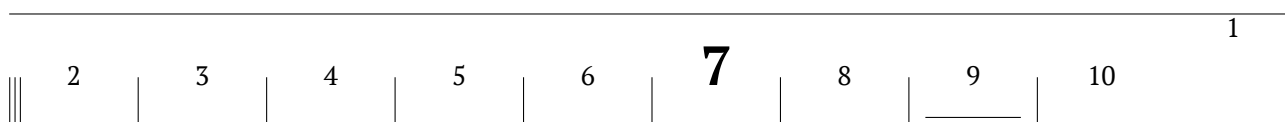
Spring has passed very quickly. I feel like I have been involved in a little bit of everything. By the time we review this report, our successors will have been elected, which will be energizing for me.

Motivation



My motivation, like the rest of the year, has been good. It fluctuates a bit up and down but is generally stable.

Workload



In the previous report, the workload felt somewhat higher, and I don't feel like it has decreased either. It probably says more about how much there is to do if time were unlimited, rather than that I have an overwhelming amount of tasks pressing down on me.

Ongoing Work

This has happened since the last report:

- Met with other education influencers in Luleå through Reftec.
- Had several long days with the undergraduate education management group regarding undergraduate activities and the master's program transformation.
- The membership survey is ongoing.
- Continued discussions with Chalmers about late reporting.
- Attended a team-building event and conference with the student union leadership in Italy.
- Coordinated the recruitment for the Royal Swedish Academy of Engineering Sciences.
- Discussed the maritime investigation with the maritime section.
- Completed board training.
- Participated in an investigation regarding course committee gift cards.

Upcoming events:

- SFSFUM in Kristianstad
- Planning the handover
- Reftec meeting at Chalmers

Upcoming Challenges

Same as before: it's difficult to keep up with everything and prioritize. Or well, I feel like I prioritize correctly, but there still isn't enough time. There are many side tasks that take up time, and a lot of distractions from the core educational work.

Educational Affairs Deputy Officer (vUO)

Beata Holmlid

Reflections

Things are moving fast, and I'm starting to feel a bit stressed about the time left. The next few weeks will involve quite a bit of structuring to organize project work and coordination for the handover, alongside several conferences that will take up some time this spring. Recruitment for student representatives is also starting soon, which will be exciting. A lot is happening, but it's fun. And it's nice that spring is here!

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	----------	---	----

Work load

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	----------	---	----

Work in progress

- Compiling project summaries
- Handover planning
- Preparing for spring conferences
- Coordinating "Årets teknolog"

Upcoming challenges

- Time management
- Prioritize among, and realistically plan projects

Student Welfare Officer (SO)

Alva Limbäck

Reflections

Spring has flown by, with a strong focus on developing, leading, and organizing sessions for active members within both the divisions and the union. Many evenings and weekends have been dedicated to this, and although the most intense period is now over, there are still a few sessions left before summer.

Unlike the fall, which was heavier with incidents, spring has given me the opportunity to focus more on projects. I have worked on routines for a drug-free campus, collected campus stories during Equality Week, discussed with JämK how our collaboration could be strengthened, and started reviewing how the SAMO role functions today and how it should function. At the same time, these and other projects are things I wish I had more time to work on. However, spring is passing quickly, and I realize that my time in the management team is coming to an end. It feels both stressful and exciting to soon pass the baton to someone new.

Throughout the spring, I have felt quite tired, mainly because it has been difficult to rest when many weekends have been filled with sessions. However, after the management team's teambuilding, I feel re-energized, and I hope that feeling lasts for the rest of the term!

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	----------	---	----

Work load

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	----------	---	----

Work in progress

- Continue working on routines and other types of support to ensure that Chalmers remains a drug-free environment.
- Continue developing and leading sessions for those involved in nightlife activities.
- Investigate what the role of student safety representative entails and how well it is fulfilled today.
- Compile my projects and the work I have done.
- Start planning for the handover.
- The working group under FuM related to a restructuring of the management team.

Upcoming challenges

A major focus is on ensuring a smooth handover of my work to my successor. This means wrapping up my projects in a way that benefits the next SO while also being something I can personally feel satisfied with. In doing so, I need to prioritize among my projects and set realistic goals.

Beyond projects and the handover, LP4 is typically a period with an increase in incidents, which could become a challenge if the same pattern holds this year.

Student Welfare and Campus Life Deputy Officer (vSO)

Siri Moberg

Reflections

With one study period left before handover, it's time to wrap things up for the various projects I've been working on during the year. With a week of illness in the previous study period, I'm behind on some work assignments, but I'm carefully working my way through them now. The biggest thing for me right now is the Cortège, and everything that goes with that with CM and Öltält. It's a bit sad to be leaving soon, but it's nice to have some of the biggest activities at Chalmers left!

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	----------	---	---	---	---	---	---	----

Work load

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------

Work in progress

- The Pub Crawl
- The cortège (CM, Öltältet, FestU)
- Updating the assortment, updating the consumption lists and articles
- Safety and security routines
- CPR, SUS and activity arranger educations
- Preparations for the reception
- Planning of the handover

Upcoming challenges

- Finish projects ahead of the handover
- Keep up the energy during the cortège and prioritize well

Business Relations Officer (AO)

Samuel Martinsson

Reflections

Last study period felt very eventful and like there was a lot to do. Part of this is probably due to CHARM taking place during this period, which meant I had to handle much of the unit's shared work on my own. However, I'm excited take on the end of the operational year and try to complete the projects I have left.

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Work load

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Work in progress

- Collaboration Agreements
 - Initiating dialogue with Sveriges Ingenjörer, Consat, and Derome in preparation for the Reception.
- Work on the Operational Plan
 - Sponsorship training for associations, committees, and student divisions.
 - Organizing a conference for student division representatives and company representatives.
- Göteborgs Stads Näringslivsstrategiska program
 - Participation in the general meeting.
- Election Committee for GFS Presidium and Auditors
- Sending out the student union's survey on business relations, ATEC
- Discussions about the student union app with THS
- Planning a workshop on the operational plan with FuM
- Preparing for the handover to the next management team
- Preparing for a conference with the business relations group of RefTec at Chalmers
- Ongoing Work
 - Preparing training for career fair and labor market groups.

- Responding to emails from external parties.
- Maintaining continuous dialogue with Chalmers Teknologbolag.
- Preparing and leading ArmU.
- Preparing and hosting a mentorship forum.

Upcoming challenges

The biggest challenge will be to focus on what I have already started and not take on too much else.

Deputy Business Relations Officer (vAO)

Sina Möwitz

Reflections

The fair has been exhausting. Leadership and a death in the family has taken its toll on me and there was no time for recreation and if so, it was simply too little of it. Sometimes I would rather have liked to throw everything overboard. Slowly but steadily, my motivation returns and I once again enjoy working more strategically with CHARM and the committee.

Motivation

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	----------	---	---	---	---	----

Work load

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	----------	---	---	----

Work in progress

- One-on-one conversations with the committee members
- Planning Reftec meeting
- Planning and holding ArmU and workshops
- Aspiration period for CHARMk
- Development of CHARM
- Planning the handover to the new Student Union Management Team



Upcoming challenges

- Preparing the handover for my successor
- Drawing up a budget for the next fiscal year
- Motivating myself and the committee



CHALMERS
STUDENTKÅR

**Proposition 21: Avslut-
ning och avrapportering
för det prioriterade om-
rådet**
*Campusutveckling och
kårens framtida lokaler*

Kort sammanfattning

Kårledningen anser att det nuvarande prioriterade området *Campusutveckling och kårens framtida lokaler* inte fyller något syfte då ena delmålet har flyttats till det prioriterade projektet Kåren2040. Det andra delmålet ska från detta verksamhetsår enbart bestå av löpande arbete. Vi anser det omotiverat att ha ett prioriterat område enbart till löpande verksamhet och därmed yrkar vi på att avsluta det prioriterade området. Vi ämnar inte att starta något nytt i dess ställe.

Kontext

Kårens verksamhetsplan har en struktur för att arbeta med långsiktiga projekt som går under namnet *prioriterade områden*. Dessa områden beslutas av fullmäktige och löper sedan (oftast) över en tid på fem år, där det första året ägnas åt uppstart av det prioriterade området och det sista året är till utvärdering och avrapportering.

Just nu har kåren tre prioriterade områden:

- Hälsa och välmående
- Kåren2040
- Campusutveckling och kårens framtida lokaler

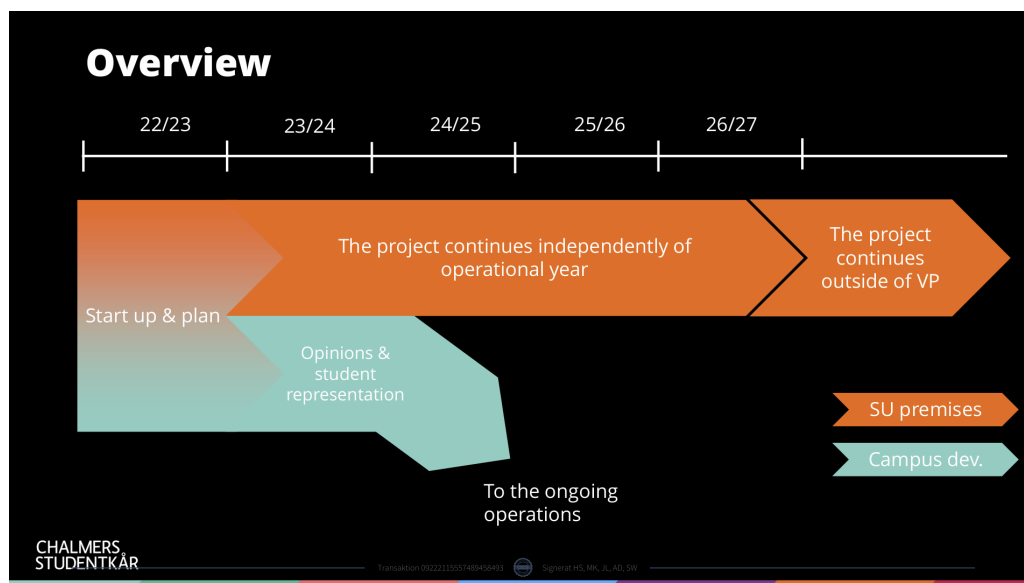
Denna proposition berör att avsluta det sistnämnda.

Bakgrund

På FuM5 21/22 avslutades och avrapporterades det prioriterade området *Säkerställa framtidens engagemang*. Samma sammanträde beslutades det att starta upp det nya prioriterade området *Campusutveckling och kårens framtida lokaler*. 22/23 är första verksamhetsåret med det prioriterade området i sin verksamhetsplan. Fokuset blir på att starta upp området. På FuM6 22/23 presenterar kårledningen en uppdatering om det prioriterade området och på FuM8 presenteras en handlingsplan. Även ett inriktningsbeslut tas på FuM8 som leder till den förstudie och styrgruppsstruktur som idag är Kåren2040. Handlingsplanen visar hur det prioriterade området består av två tydliga delar, där det ena spåret idag är Kåren2040. Det andra spåret berör delen av det prioriterade området som rör campusutveckling.

Vi planerar på att stycka upp detta prioriterade område så att campus och kårens framtida lokaler blir två projekt i stället och samtidigt göra om kårens framtida lokaler till en projektgrupp. Vi tycker inte att mallen för prioriterade områden passar för detta projekt och vill hellre se en projektgrupp där bara ett fåtal personer byts ut varje år för att hålla kontinuiteten uppe.

— Kårledningens verksamhetsrapport FuM4 22/23



Tidslinje presenterad av Viktor Kjellson (AO 22/23) och Oscar Ekberg (HA 22/23) under FuM6 22/23

Avrapportering: *Kårens framtida lokaler*

Arbetet pågår fortfarande, numera inom ramen för Kåren2040. Kåren2040 avrapporteras kontinuerligt till fullmäktige.

Avrapportering: *Campusutveckling*

Under verksamhetsåret 22/23 arbetades inte denna delen av det prioriterade området särskilt aktivt. Större delen av året spenderades på att skapa en plan för det prioriterade området, med fokus främst på styrgruppsstrukturen och det som blev Kåren2040.

Enligt handlingsplanen som fastställdes på FuM8 22/23 skulle följande mål uppnås under verksamhetsåret 23/24:

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

1: Åsiktsprogrammet reviderades av kårledningen 23/24 och avsnitten som berör campusfrågor sågs därmed också över.

2: Gjordes inte, åtminstone inte konkret.

3: Gjordes inte, dock anser vi att vi har bra representation i grupper som berör campus. Se nedan hur vi resornerar kring dagsläget i campusfrågor.

Det som gjordes under verksamhetsåret 23/24 utöver dessa mål var att det gjordes en inventering av vissa områden på campusen, vilka lokaler som finns för studier och för studiesociala aktiviteter.

Nulägesanalys

Idag består den löpande verksamheten i campusfrågor bland annat av:

- Kårens direktör (Mikael Gyllenhammar) är med i projektgruppen för campusvisionsarbetet.
- Kårordförande sitter med lokalförsörjningsrådet och styrgruppen för campusvision. Lokalförsörjningsrådet beslutar kring alla lokaler som Chalmersfastigheter styr över och vem som får vilken lokal.
- Kårordförande är också med i styrgruppen för campusvision som arbetar med långsiktiga campusfrågor. Den uppkom efter Lindholmsflytten för att Chalmers insåg att de fortsatt behöver jobba mer aktivt med campusfrågor.
- Kårledningen är också delaktig i styrgrupperna för ombyggnationen i kemihuset samt EDIT och Maskinhusen, samt är behjälpliga i frågor som rör teknologsektionslokaler över hela campus.
- I projektgruppen för kårhuset inom Kåren2040 inkluderas personer som jobbar med högskolans campusfrågor, så även där diskuteras campusutveckling även om det inte är gruppens huvudsyfte.

Nytt prioriterat område

Kårledningen anser inte att kåren hade gynnats av att starta upp ett nytt prioriterat område i dess ställe.

- Kåren2040 är redan ett väldigt omfattande prioriterat område som berör hela kårens verksamhet och tar mycket tid.
- Vi anser att det redan är svårt att prioritera verksamheten utifrån alla verksamhetsplanspunkter, löpande verksamhet, bränder att släcka som dyker upp. Att vi dessutom har tre stycken prioriterade områden gör att inget blir prioriterat. Fortsättningsvis tycker vi att det är mer hållbart och ändamålsenligt att ha 0-2 prioriterade områden aktiva med den struktur vi har på kåren i dagsläget.

Frågan som fullmäktige behöver ta ställning till i slutändan är om ni anser att spåret för campusutveckling är färdigt. Att det arbetet som genomfördes under 23/24 motsvarar de mål som fullmäktige har inom ramen för den delen av det prioriterade området. Ska det prioriterade området finnas kvar behöver det skapas en ny uppdaterad handlingsplan som är anpassad efter nuläget.

Ett alternativ är att reda ut kårens närvaro i frågor som rör campusutveckling inom ramen för ett prioriterat projekt under verksamhetsåret 25/26.

Kårledningens egen åsikt i frågan hittar ni i yrkandet nedan.

Med ovan som bakgrund yrkar kårstyrelsen

att avsluta det prioriterade området *Campusutvecklings och kårens framtida lokaler*

Kårstyrelsen genom

Jacob Bengtsson

Utbildningsenhetens ordförande 24/25

Proposition 22 - Fastställande av visions- och uppdragsdokumentet

Bakgrund

Enligt stadgan §6:11 åligger det fullmäktige att före utgången av läsvecka 4 i läsperiod 4 fastställa visions- och uppdragsdokumentet.

Den befintliga versionen av visions- och uppdragsdokumentet är idag utdaterat med prioriterade områden och bifogade ändringar syftar främst till att aktualisera dessa.

Bilagor

1. Visions- och uppdragsdokument

Yrkande

Med ovan som bakgrund yrkar kårstyrelsen

att *fastställa visions- och uppdragsdokumentet enligt bilaga*

Kårstyrelsen genom

Cesar Lanner
Vice Kårordförande 24/25

Proposition 22 - Adoption of the vision and mission document

Background

According to the Charter §6:11, it is the duty of the Council to adopt the Vision and Mission document before the end of reading week 4 of reading period 4.

The existing version of the vision and mission document is currently outdated with priority areas and the attached amendments mainly aim to update these.

Bilagor

1. Visions- och uppdragsdokument

Motions

In the light of the above, the student union board [that] adopt the vision and mission document as attached

The Union Board through

Cesar Lanner
Vice President 24/25



Chalmers Studentkårs Visions- och uppdragsdokument

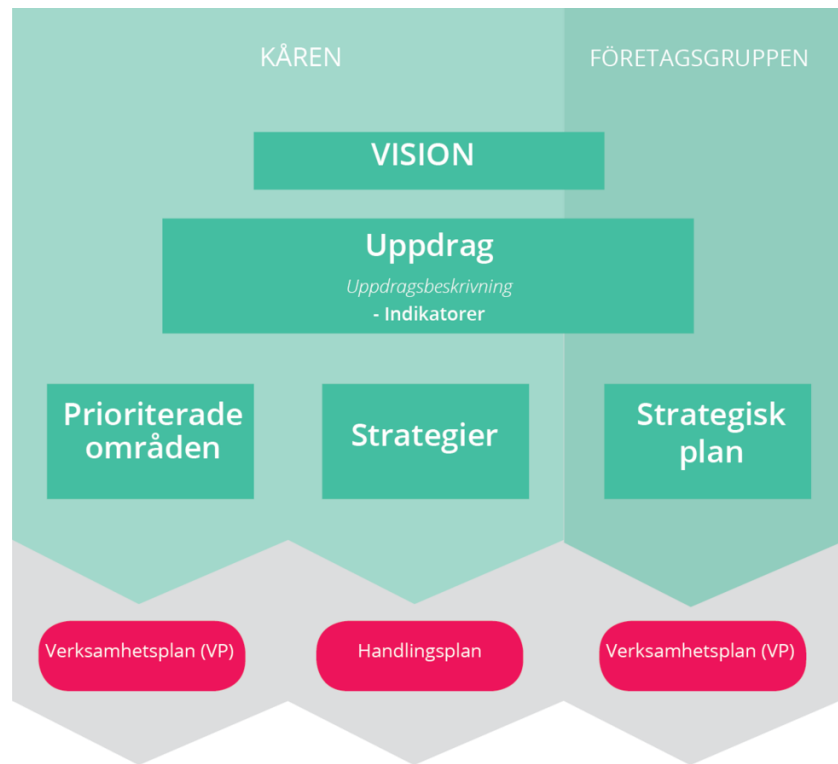
Visionen beskriver vad studentkåren strävar mot.

Uppdragen beskriver de ständigt aktuella åtaganden som kåren skall arbeta med. De mäts på årsbasis genom *indikatorer*.

Studentkårens *prioriterade områden* och *strategier* samt företagsgruppens *strategiska plan* utgår från uppdragen och visionen. De sträcker sig över ett tidsspann på tre till fem år. Syftet med dessa är att skapa en riktning samt synliggöra vad som är prioriterat inom verksamheten de kommande åren.

På årsbasis bryts de prioriterade områdena, strategierna och den strategiska planen ner i en *verksamhetsplan*, som blir utvecklingsfokuserad.

Allt som görs i den dagliga verksamheten, både *utvecklande* och *löpande arbete*, ska kopplas till visionen, antingen direkt eller genom att skapa rätt förutsättningar.



UTVECKLANDE OCH
LÖPANDE VERKSAMHET

Chalmers Studentkårs vision

Alla medlemmar skall trivas och utvecklas under hela sin chalmertid.

All members should thrive and develop during their entire time at Chalmers.



Chalmers Studentkårs uppdrag

Det finns vissa åtaganden som Chalmers Studentkår alltid skall arbeta med och dessa definieras som våra uppdrag. Dessa uppdrag är grupperade i tre områden beroende på vem som är målgruppen.

Alla teknologer skall

1. kunna tillgodogöra sig en utbildning av hög kvalitet
2. ha möjlighet att påverka sin utbildning och studiesituation
3. känna sig trygga under sin chalmerstid

Alla medlemmar skall

4. vara väl förberedda inför arbetslivet
5. ha tillgång till bostad under sin chalmerstid
6. ha tillgång till relevant service
7. ha möjlighet till personlig utveckling utöver studierna
8. känna sig hemma och kunna umgås med sina vänner inom Chalmers Studentkår

Chalmers Studentkår skall

9. ha en stabil organisation
10. representera medlemmarnas åsikter
11. aktivt kommunicera med medlemmar och andra intressenter

Chalmers Studentkårs indikatorer

För att kunna bedöma hur väl Chalmers Studentkårs verksamhet uppfyller de uppdrag som är fastställda så finns det ett antal indikatorer. Dessa indikatorer är grupperade baserat på uppdragen och mäts på årlig basis.

1. Alla teknologer skall kunna tillgodogöra sig en utbildning av hög kvalitet

Alla teknologer skall kunna tillgodogöra sig sin utbildning på Chalmers genom att kurser och program är av högsta kvalitet. Lärarna på Chalmers skall ha en hög pedagogisk skicklighet och lärandeaktiviteterna är anpassade till såväl ämnet som studenterna.

Indikatorer

- 1.1. Medelvärde av teknologernas helhetsomdöme på alla kurser som kursutvärderas.
- 1.2. Hur många procent tar examen inom 1,5 år efter nominell tid.
- 1.3. Chalmers ranking på (a) Times Higher Education samt (b) QS University Ranking.
- 1.4. Antal helårsprestationer av antalet helårsstuderande i procent.



2. Alla teknologer skall ha möjlighet att påverka sin utbildning och studiesituation

Alla teknologer har rätt att påverka både sin utbildning och studiesituation. Det är centralt att teknologerna är medvetna om vilka olika möjligheter till inflytande det finns. Studentrepresentanter, och grupper inom teknologsektionerna som representerar teknologerna, skall ha ett reellt inflytande i högskolans organ och god kontakt med teknologerna.

Indikatorer

- 2.1. Genomsnittlig svarsfrekvens på alla kursutvärderingar.
- 2.2. Andel teknologer som känner att de kan påverka sin utbildning och studiesituation.

3. Alla teknologer skall känna sig trygga under sin chalmerstid

Teknologerna på Chalmers skall vara och känna sig psykosocialt, rättsligt, ekonomiskt, och fysiskt trygga under sin chalmerstid. Teknologerna skall trivas både i sin studiemiljö och tillbringad tid på campus. Alla teknologer skall bemötas på samma villkor.

Indikatorer

- 3.1. Andel teknologer som under senaste året upplevt oro över sin ekonomiska situation.
- 3.2. Andel teknologer som inte upplevt Chalmers fritt från diskriminering under det senaste året.
- 3.3. Andel teknologer som känner sig trygga när de vistas på campus (a) Lindholmen och (b) Johanneberg.
- 3.4. Andel teknologer som under senaste året upplevt att de har känt sig stressade eller oroade över sin studiesituation en längre tid.

4. Alla medlemmar skall vara väl förberedda inför arbetslivet

Medlemmarna skall vara väl förberedda för arbetslivet genom att både ha kännedom kring relevanta arbetsgivare på arbetsmarknaden samt vara trygga med sin framtida yrkesroll. Under studietiden behövs därför möjligheten för studenter att aktivt upptäcka olika yrken och arbetsgivare samtidigt som kännedom om möjliga yrkesroller efter examen stärks.

Indikatorer

- 4.1. Andel av medlemmarna som anser att de har möjlighet att upptäcka möjliga yrkesroller.
- 4.2. Andel av medlemmarna i de sista årskurserna som känner sig förberedda inför arbetslivet.
- 4.3. Andel av medlemmarna som anser att de har kännedom om relevanta arbetsgivare på arbetsmarknaden.

5. Alla medlemmar skall ha tillgång till bostad under sin chalmerstid

Chalmers Studentkårs medlemmar skall inte uppleva att frågan om bostad är något som leder till otrygghet, hindrar dem från att studera på Chalmers eller delta i kårens aktiviteter. Boendet skall vara trivsamt och bidra positivt till medlemmarnas liv.

Indikatorer

- 5.1. Andel av medlemmarna som upplever en hög prisnivå på sin bostad.



- 5.2. Andel av medlemmarna som tycker att tillgång till bostad har varit ett problem under de senaste 12 månaderna.
- 5.3. Nöjd kund-index hos (a) Chalmers Studentbostäder och (b) Stiftelsen Göteborgs Studentbostäder.
- 5.4. (a) Genomsnittligt antal köpoäng som krävs för att få en studentbostad hos Chalmers Studentbostäder och (b) genomsnittlig kötid som krävs för att få en studentbostad hos Stiftelsen Göteborgs Studentbostäder.

6. Alla medlemmar skall ha tillgång till relevant service

Chalmers Studentkår skall tillhandahålla ett brett utbud av service till medlemmarna. Servicen skall vara utformad efter medlemmarnas förutsättningar. Servicen kan bestå av tillgång till studiematerial, mat, fika, nöjen, lokaler, fritidsaktiviteter, träningsmöjligheter och transportmöjligheter.

Indikatorer

- 6.1. Andel av medlemmarna som är nöjda med tillgången till service på campus (a) Lindholmen och (b) Johanneberg.
- 6.2. Omsättning per kårkort och år.
- 6.3. Andel medlemsrabatt av omsättning som Chalmers Studentkårs företagsgrupp lämnar till medlemmar.
- 6.4. Studentvärdesindex inom Chalmers Studentkårs företagsgrupp.

7. Alla medlemmar skall ha möjlighet till personlig utveckling utöver studierna

Chalmers Studentkårs medlemmar skall ha möjlighet till personlig utveckling vid sidan av studierna, genom att engagera sig i kårens verksamhet. Engagemang inom Chalmers Studentkår skall kännas värdefullt. På så sätt kan medlemmarna få med sig erfarenheter, nätverk och värdefull kunskap som kompletterar studierna. Medlemmarna skall även ha möjlighet till fritid utöver studierna som exempelvis att delta i verksamhet hos extern part.

Indikatorer

- 7.1. Andel av medlemmarna som någon gång under sin studietid engagerat sig i Chalmers Studentkår.
- 7.2. Andel av medlemmarna som känner att Chalmers Studentkår har bidragit till personlig utveckling.
- 7.3. Andel av medlemmarna som säger sig ha möjlighet till fritid vid sidan av studierna.

8. Alla medlemmar skall känna sig hemma och kunna umgås med sina vänner inom Chalmers Studentkår

Chalmers Studentkår skall erbjuda ett rikt studentliv och tillhandahålla lokaler och ytor för att möta dessa. Medlemmarna skall ha möjlighet att delta i ett brett utbud av aktiviteter. Kårens faciliteter skall finnas till för, och utformas med, medlemmen i fokus.



Indikatorer

- 8.1. Andel av medlemmarna som tar del av Chalmers Studentkårs verksamhet.
- 8.2. Andel av medlemmarna som är nöjda med Chalmers Studentkårs utbud av sociala aktiviteter.

9. Chalmers Studentkår skall ha en stabil organisation

Chalmers studentkår är en organisation med stark integritet och stabil ekonomi. Aktiva, arvoderade och anställda mår bra och finner sitt arbete givande.

Indikatorer

- 9.1. Medarbetarnöjdhet hos Chalmers Studentkårs anställda.
- 9.2. Antal år Chalmers Studentkår klarar sig utan inkomst.

10. Chalmers Studentkår skall representera medlemmarnas åsikter

Chalmers Studentkår skall, i egenskap av en medlemsorganisation, representera sina medlemmars åsikter. Det skall ske för medlemmarna, i relevanta organ och organisationer såväl internt, lokalt, regionalt som nationellt.

Indikatorer

- 10.1. Andel av medlemmarna som känner att Chalmers Studentkår representerar deras åsikter.
- 10.2. Andel av studentrepresentanter i Chalmers beslutande och beredande organ som Chalmers Studentkår har invalda representanter i.
- 10.3. Valdeltagande i föregående fullmäktigeval.
- 10.4. Andel av medlemmarna som vet hur de kan påverka Chalmers Studentkårs verksamhet.

11. Chalmers Studentkår skall aktivt kommunicera med medlemmar och andra intressenter

Chalmers Studentkår skall uppfattas som ödmjuk och tillgänglig. Kårens medlemmar skall känna till den verksamhet och medlemsnytta som kåren erbjuder och hur påverkansarbetet sker. Alla medlemmar skall känna att det är bra att kåren finns och lätt kunna ta del av resultaten av kårens arbete.

Indikatorer

- 11.1. Andel teknologer som vill vara medlemmar i Chalmers Studentkår oavsett om kårobligatoriet råder eller ej.
- 11.2. Andel av medlemmarna som tycker att deras kårmedlemskap är prisvärt.
- 11.3. Genomsnitt av kommunikation från Chalmers Studentkår, mätt genom (a) öppningsgrad av nyhetsbrevet och (b) antalet användare av Chalmers Studentkårs app.



Prioriterade områden

Då omvärlden och förutsättningarna ändras över åren så har Chalmers Studentkår valt att använda prioriterade områden som ett sätt att göra fokuserade satsningar över en längre tid. Områdena utgår från uppdragen och visionen samt sträcker sig från två till fem år.

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)

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)

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)

2. Kåren 2040

Prioriterat mellan 2024/2025 och 2027/2028

Med bakgrund i studien Kåren 2040 kommer kåren att tillsätta projektgrupper som ska arbeta med att definiera projektplan, budget och tidsplan och sedan implementera projekten. Kårledningen ansvarar för att förvalta studentperspektivet i delprojekten genom att delta i styr- och projektgrupperna. Att bevaka Kåren 2040 kommer vara en långsiktig fråga men speciell omtanke kommer behövas under de uppstartande åren. Då Kåren 2040 är ett paraplyprojekt kan delprojekten med fördel delas upp och placeras som egna prioriterade områden eller projekt över tid. Kåren 2040 består av följande delprojekt som beskrivs i studien:

- Onboarding för alla*
- Utveckla kårhuset*



- Välmående
- Stärkt alumnisamverkan
- Framtidens service
- Digitalisering
- Fundraising

Förstudien & projektplanerna kan likställas med handlingsplan för området.

(Uppdrag 3, Uppdrag 4, Uppdrag 6, Uppdrag 7, Uppdrag 8, Uppdrag 9, Uppdrag 10, Uppdrag 11)



Motion 9 – Primärt mötesspråk för Fullmäktige

Bakgrund

Under de senaste 2,5 åren så har mötena i fullmäktige varit primärt på engelska. Under denna period har det inte, till min kännedom, tagits ett tydligt beslut angående vilket språk som FuM bör hållas på, eller när. Detta har lett till en viss otydlighet i själva frågan om språk som i slutändan delegerats till "talmans bedömning" tillsammans med diverse praxis undantag. I teorin så fungerar detta men jag känner att det i längden har lett till att FuM dansar runt den aktuella frågan om vilket språk man vill ha sina möten på för att inte råka trampa någon på tårna. Sedan FuM på engelska introducerades har det nästan varje år flyttats hur eller vem som kan bestämma språket på mötet, utan att det finns en tydlig premiss på vilket man som ledamot förväntas delta på. När det senast beslutades att talman skulle få rätt att själv välja språk på mötet dök naturligt frågan upp: "Vad händer om inte vi är nöjda med språket?" varpå svaret blev att man kan misstroendeförklara Talman, något som jag inte tycker bör vara lösningen på denna typ av problem.

Detta leder, bland annat, fram till denna motion. Jag anser att det är dags att ta tag i frågan ordentligt för att bestämma vad FuM faktiskt vill. Mitt förslag är att etablera ett **primärt mötesspråk** för fullmäktige som skulle innebära ett språk som FuM-mötena primärt leds på (dvs. av talmanspresidiet) och som handlingar förväntas vara på. Detta skulle *inte* innefatta diskussioner, då jag anser att folk kan konversera och yttra sig på det språk de själva anser bäst förmedlar det budskap de vill få fram. Det primära mötesspråket bör också kunna frångås om Talman anser lämpligt för specifika ärenden, likt det vi har idag men istället ett frånsteg från ett etablerat beslut än en "osagd praxis". Min åsikt är att detta tydligt skulle etablera en premiss som deltagande i FuM sker på, utan att behöva på mötesbasis lägga beslutet på Talman att bestämma.

Efter detta kommer den naturliga följdfrågan om vilket språk som i sådana fall bör vara FuMs primära mötesspråk. Här har jag diskuterat den översiktliga språkfrågan med tidigare talmän, Kårledningsledamöter och gamla såväl som sittande ledamöter i fullmäktige, och min slutsats från de diskussionerna tillsammans med mina egna erfarenheter är att detta språk bör vara **svenska**, med följande (summerade) motivering:

Jag har deltagit i ett år av fullmäktige på svenska som ledamot och därefter tre år på engelska som Kårledning, suppleant och nu talman. Under dessa år så upplever jag att diskussioner ofta blir rörigare, mer ytliga och allmänt lägre kvalitet när de hålls på engelska kontra svenska. Min upplevelse är att folk tappar nyansen i sina anföranden, snubblar på orden och inte alltid kan representera sin åsikt till en nivå som gör att de känner sig nöjda, något som ofta leder till upprepning, förvirring eller förtydliganden. Även om folk förstår engelska på någon grundnivå, så är det få ledamöter som har den nivån som skulle behövas för att föra ett ekvivalent möte på engelska, mig själv inkluderad. Detta speglas i de möten där språket av någon anledning bytts till svenska efter en tid, där jag också upplever att det går en "lättnades suck" genom rummet och diskussioner får mer "liv" och mer säkerhet i de yttranden som görs. Detta, tillsammans med mina diskussioner med ovanstående grupper, leder till min sammanfattning: "FuM på engelska fungerar, men kvalitén och engagemanget är märkbart sämre". Dock vill jag vara tydlig med att denna argumentation har ett bias för mina kunskaper om kåren, min förmåga att prata engelska, samt vad jag anser att FuM bör vara.



Detta är en komplicerad fråga som i slutändan landar i vad ni som FuM-ledamöter vill ha ut från era möten. Jag vill i slutändan ha ett engagerat FuM som känner att de kan ge sig in i diskussioner utan att oroa sig för hinder som uppstår på grund av formalia, otydliga premisser eller omständigheter som inte har med ärendet i sig att göra. Utifrån mitt perspektiv så landar just språkfrågan mellan att ha fullmäktigemöten som har högre kvalité där de flesta som kan tänka sig att engagera sig förstår och fullmäktigemöten som alla kan förstå men där nyans och förståelse tappas.

Som en sista detalj, endast för att vara tydlig med vad motionen handlar om, skulle dessa att-satser inte inskränka på någons rätt att bli invald till fullmäktige. De ämnar endast att etablera en premiss för framtida möten som kandidater sedan kan ta ställning till vid sin kandidatur. Därav sista att-satsen för att det inte ska påverka er som redan deltar i årets fullmäktige.

Yrkande

Med ovan som bakgrund yrkar undertecknade:

- att** FuM inrättar ett primärt mötesspråk som FuM-mötena leds på och som möteshandlingar förväntas vara på
- att** Talman kan bestämma att frånga det primära mötesspråket i enskilda ärenden
- att** det primära mötesspråket för FuM är svenska
- att** ovanstående satser träder i kraft i samband med fullmäktiges nästa konstituerande sammanträde.

Albert Vesterlund



Member bill 9 – Primary language during Council meetings

Background

This is a translated version of the Swedish version of the member bill.

During the last 2,5 years, the council meetings has been held primarily in English. During this period, to the best of my knowledge, no clear decision has been made regarding which language FuM should be held in. This has led to some uncertainty in the question about language during FuM which in the end has been boiled down to “the speakers judgement” together with some established exceptions. In theory this works, but I feel that it has led to FuM avoiding the actual question of what language the council meeting should be held in, in order to not “step on any toes”. Since English was introduced as the language used, how the language for each meeting is decided has been passed around without a clear premise for council members to participate. When it was last decided that the speaker should have the right to decide the language, the question of “What happens if we are not satisfied with the chosen language?” to which the answer was that you can put a vote of no confidence for the speaker, something I personally don’t believe should be the solution to this kind of problem.

This leads, among other things, to this member bill. I believe that it is time to handle the question properly to decide what FuM actually wants. My proposal is to establish a **primary language** for council meetings which would mean a language that the council meetings are primarily held in (meaning by the speakers presidium) and that documents are expected to be in. This would *not* include discussions during the meeting, as I believe that people can converse and express themselves in a language they believe best delivers the points they are trying to convey. It should also be possible to step away from the primary language for specific matters if the speaker decides so, similarly to how it is today but instead a step away from an established decision, instead of “unspoken customs”. My opinion is that this would clearly establish a premise about participation in FuM, without putting the decision on the speaker for each meeting.

The natural follow-up question to this is what language that the primary language should be. I have discussed the broad question of language during FuM with previous speakers, members of the management team and old, as well as active, members of the council. My conclusion from these discussions, together with my own experiences, is that the language should be **Swedish**, with the following (summarized) motivation:

I have participated in the council for a total of almost 4 years, one in Swedish as a member, and 3 as a deputy member, management team, and currently speaker. During these years, my experience is that discussions often become messier, more surface level, and generally lower quality when held in English versus Swedish. I feel that people lose nuance in their arguments, stumble with words and can’t always present their opinion to a self-satisfying level, often leading to repetition, confusion, or clarifications. Even if people have some baseline level of understanding of English, I find that few council members have the level of English required to hold an equivalent meeting in English, myself included. This is reflected in the meetings where the language is switched to Swedish after a while, where I experience a “Sigh of relief” feeling in the room, together with discussions feeling more “alive” and more confident in statements made. This, together with discussions with the above-mentioned groups, leads to my conclusion that “FuM in English works, but the quality and



engagement is noticeably worse". However, I do want to be clear that this paragraph has a bias for my knowledge of the Union, English proficiency, and belief of what the Council should be.

This is a complicated question that in the end depends on what you as council members want from your meetings. My goal is to have an engaged Council who feels that they can participate in discussion without worrying about obstacles arising from formalities, unclear premises or circumstances not related to the subject at hand. From my perspective, the question about language boils down to whether it is preferred to have higher quality Council meetings that most people who could consider getting involved can understand, or Council meetings where everyone can have some level of understanding at the cost of nuance and understanding.

As a final detail, simply to be clear about what this bill is about, these clauses below would not interfere with anyone's eligibility for election to the Council. They are meant to establish a premise for future participation in meetings that candidates can take into consideration during their candidacy. This is reflected in the last clause to make sure that this does not affect you who are already members of this year's Council.

Yrkande

With the above as background, the author moves:

- that** FuM establishes a primary language that FuM-meetings are held in and documents are expected to be in
- that** the speaker can decide to step away from the primary language in individual matters
- that** the primary language for FuM is Swedish
- that** the above mentioned clauses enter into force at the next constituent meeting.

Albert Vesterlund

Motionssvar - Primärt mötesspråk för fullmäktige

Bakgrund

Vi anser att tanken med att införa ett primärt språk för kårfullmäktige är god. Detta ger en större tydlighet i vad som förväntas av en ledamot i fullmäktige och ger tydligare riktlinjer till talmanspresidiet. Vi ser det även som viktigt att talman kan välja att frångå det primära språket vid enstaka tillfällen. Det är också positivt om detta beslut träder i kraft först nästa verksamhetsår, för att inte påverka nuvarande ledamöter.

Vi som kårstyrelse ser fördelar och nackdelar med att ha både svenska (som motionären föreslår) och engelska som primärt språk. Vi ser att det är upp till fullmäktige vilket det primära språket ska bli och uppmuntrar därför till diskussion i frågan. Vi vill inte yrka på något specifikt språk och väljer därför att yrka på motionärens ursprungliga att-satser bortsett från den om fastställande av primärt språk. Vi ser inte att detta är ett helt komplett yrkande, utan uppmuntrar fullmäktige att även fastställa ett språk.

Yrkande

Med ovan som bakgrund yrkar kårstyrelsen

att *bifalla följande att-satser*

- *FuM inrättar ett primärt mötesspråk som FuM-mötena leds på och som möteshandlingar förväntas vara på.*
- *Talman kan bestämma att frångå det primära mötesspråket i enskilda ärenden.*
- *Ovanstående satser träder i kraft i samband med fullmäktiges nästa konstituerande sammanträde.*

att *avslå följande att-sats*

- *Det primära mötesspråket för FuM är svenska.*

Kårstyrelsen genom

Sebastian Wikström
Kårordförande 24/25

Board Statement - Primary language during Council meetings

Background

We believe that the idea of introducing a primary language for the union council is good. This provides greater clarity in what is expected of a member of the council and provides clearer guidelines to the Speaker's Presidium. We also consider it important that the Speaker can choose to deviate from the primary language on occasion. It is also positive if this decision does not enter into force until the next operational year, so as not to affect current members of the council.

We as a union board see advantages and disadvantages in having both Swedish (as the motioner suggests) and English as the primary language. We see that it is up to the council which the primary language should be and therefore encourage discussion on the issue. We do not want to insist on any specific language and therefore choose to agree with the motion's original points apart from the one about the determination of primary language. We do not see that this is a completely complete request, but encourage the council to establish a language.

Motions

With the above as a background, the student union board proposes

to *approve the following clauses*

- *FuM establishes a primary meeting language in which FuM meetings are led and in which meeting documents are expected to be in.*
- *The Speaker may decide to deviate from the primary meeting language in individual matters.*
- *The above clauses will enter into force in connection with the next constituent meeting of the union council.*

to *decline the following clause*

- *The primary language for FuM is Swedish*

The Union Board through

Sebastian Wikström
President 24/25