

Diskussionsärende  
3.4. Beviljande av kårföreningsstatus

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 3.4. Beviljande av kårföreningsstatus

### Bakgrund

Enligt SUS kårföreningsreglemente § 2:1 *Nyregistrering* handläggs och beslutas ansökningar om att bli kårförening av SUS verksamhetsutvecklare. Beviljade ansökningar ska föreläggas som anmälningsärenden till kårstyrelsen kvartalsvis. Sedan den senaste redovisningen till kårstyrelsen har följande föreningar beviljats status som kårförening:

- ICJ Studentsektion
- Schackklubben SU
- CREDO

Bifogat finner kårstyrelsen beslut om kårföreningsstatus tillsammans med föreningarnas stadgar.

Datum  
2022-03-04

Ort  
Frescati, Stockholm

Beviljande av kårföreningsstatus  
2022/23

Handläggare  
Loke Jansson Grönwald

## Beviljande av kårföreningsstatus för ICJ Studentsektion

### Sammanfattning

I enlighet med SUS stadgar § 1:1–1:7 har föreningar rätt att ansöka status som kårförening. Presidiet beslutar om beviljande av status som kårförening enligt *Kårföreningsreglementet § 2:1 Nyregistrering* antagen av kårstyrelsen 2021-04-26.

### Hörande

Detta beslut är fattat av verksamhetsutvecklare Loke Jansson Grönwald.

### Beslut

Verksamhetsutvecklare beslutar  
att bevilja ICJ Studentsektion status som kårförening

Loke Jansson Grönwald  
Verksamhetsutvecklare



## STADGA

för

Studentsektionen  
inom

Svenska Avdelningen av Internationella Juristkommissionen

### 1 Allmänt

Namn

1:1 Sektionens namn är ICJ Studentsektion.

Benämning

1:2 Sektionen är en ideell förening med allmännyttigt ändamål.

Ändamål

1:3 Sektionen har till ändamål:

- att vara en studentsektion inom Svenska Avdelningen av Internationella Juristkommissionen (Avdelningen)
- att bedriva verksamhet som inte står i strid med avdelningens stadgars syfte och verksamhet

Svenska Avdelningen av Internationella Juristkommissionen är en sammanslutning av jurister med uppgift att främja mänskliga rättigheter och tillämpningen av rättsstatens principer. Avdelningen skall särskilt verka för domstolsväsendets och advokat kårens oberoende, för respekten för lagarna, stärkande av individens grundläggande rättigheter och friheter och för den enskildes rätt till prövning av sådana fri- och rättigheter genom domstol.

För att förverkliga denna uppgift har Avdelningen att söka samarbete med organisationer med likartat syfte, anordna föredrag, meddela information, utgiva skrifter samt i övrigt taga de initiativ som är ägnade att främja föreningens ändamål.

Avdelningen kan också delta i projekt som syftar till att främja mänskliga rättigheter och tillämpningen av rättsstatens principer utanför Sverige. Samverkan i sådana projekt kan ske med såväl statliga som andra bidragsgivare under förutsättning att det är förenligt med Avdelningens självständiga och fristående ställning.

- att utgöra ett forum för skapande av kontakter och utbyte av erfarenheter mellan sektionens medlemmar i Sverige och avdelningen.
- att främja kontakten mellan sektionens medlemmar och förvaltning, universitet samt studenter vid andra lärosäten, advokat kåren samt annan juridisk verksamhet.
- att aktivt arbeta för och i samarbete med avdelningen verka för upprätthållande av Rättsstaten Sverige.

Neutralitet

1:4 Sektionen är partipolitiskt, fackligt och religiöst oberoende.

#### Organisation

1:5 Sektionens högst beslutande organ är dess årliga årssektionsmöte.

Mellan sektionsmötena är styrelsen det beredande, beslutande och verkställande organet. Inom organisationen finns: - styrelsen - valberedningen - representanter i avdelningens styrelse.

#### Verksamhetsår

1:6 Verksamhetsåret omfattar tiden 1 januari till 31 december.

#### Firmateckning

1:7 Sektionens firma ska tecknas var för sig av dess Ordförande och ekonomiansvarig eller de som sektionsmötet utser.

#### Medlemmar

1:8 Kriterier för ordinarie medlemskap

I sektionen kan studenter som studerar juridik bli medlemmar.

Juriststudent blir medlem automatisk när medlemsavgift erläggs till avdelningen.

Annan student kan bli stödmedlem efter styrelsens beslut och om medlemsavgift erläggs till avdelningen.

Utträde sker automatisk om medlemsavgift ej erläggs till avdelningen.

## 2 Sektionsmöte

#### Sammansättning

2:1 Samtliga ordinarie medlemmar har närvaro-, yttrande-, förslags- och rösträtt. Stödmedlemmar har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt.

#### Motionsrätt

2:2 Samtliga medlemmar har motionsrätt.

#### Beslutsmässighet

2:3 Årssektionsmöte och annat sektionsmöte är beslutsmässigt med det antal medlemmar som deltar på sektionsmötet. Årssektionsmötet är alltid beslutsmässigt om det är behörigt utlyst.

#### Beslut

2:4 I ärenden som medtagits på föredragningslistan beslutar årssektionsmötet med enkel majoritet om inte stadgarna föreskriver annat.

Punkt som ej medtagits på föredragningslistan kan tas upp till beslut om minst 2/3 av de närvarande så beslutar. Beslut i frågan fattas med enkel majoritet. Vid lika röstetal räknas ordförandes röst som avgörande. Vid lika röstetal i personval ska om möjligt tillämpas jämställdhetsaspekten. Om så ej är möjligt avgör ordförandes röst.

#### Kallelse

2:5 Kallelse till årssektionsmötet ska på ett sätt så att det kommer medlemmarna tillhanda senast två veckor före sektionsmötet.

Sista motionsdag är en vecka före sektionsmötet.

Handlingar ska finnas tillgängliga inom rimlig tid innan mötestillfället.

#### Ärenden

2:6 Årssektionsmötet ska behandla:

- Mötets öppnande, - Val av mötesordförande, - Val av mötessekreterare, - Val av två stycken justerare tillika rösträknare, - Mötets behöriga utlysande, - Fastställande av föredragningslistan, - Justering av röstlängd, - Rapporter, - Meddelande, - Godkännande av styrelse beslut, - Godkännande av verksamhetsberättelse, - Val av styrelse om minst tre personer, val av ordinarie ledamot och suppleant till avdelningens styrelse, val av valberedning minst två personer, - Propositioner, - Motioner, - Övriga frågor, - Mötets avslutande

### **3 Valberedning**

3:1 Det åligger valberedningen att nominera kandidater till de val sektionsmötet genomför och i övrigt följa sektionsmötets och styrelsens anvisningar.

3:2 Förslag på kandidater ska vara valberedningen tillhanda senast två veckor innan sektionsmötet. Fri nominering kan beslutas av sektionsmötet.

3:3 Valbar till förtroende uppdrag i och för Sektionen är samtliga ordinarie medlemmar om inte annat anges på annan plats I dessa stadgar.

### **4 Styrelse**

4:1 Sektionens styrelse ska minst bestå av ordförande, vice ordförande och en ledamot.

4:2 Styrelsen är Sektionens verkställande organ, samt beslutande i frågor som behandlas mellan årssektionmötena. Styrelsen ska anmäla alla fattade beslut till årssektionsmötet.

4:3 Styrelsen är ansvarig inför årssektionsmötet och ska redovisa alla fattade beslut till sektionsmöte för godkännande.

4:4 Styrelsen är beslutsmässig när mer än hälften av dess valda ledamöter är närvarande. Vid lika röstetal gäller den mening som mötets ordförande biträder.

4:5 Avgående styrelse ska senast den 28 februari lägga fram verksamhetsberättelse för föregående år. Sittande styrelse ska senast 2 två veckor efter årssektionsmötet upprätta verksamhetsplan och arbetsordning för kommande verksamhetsår.

4:6 Sektionens styrelse ska sammanträda minst tre gånger per år. Vid styrelsemöten har samtliga styrelsemedlemmar närvaro-, yttrande, förslags- och rösträtt. Om särskilda skäl föreligger kan styrelsen eller sektionsmötet besluta om öppna dörrar då samtliga medlemmar har närvaro och yttranderätt.

### **5 Förtroendevald**

Sektionens talan

5:1 Förtroendevalda ska föra Sektionens talan

Mandatperiod

5:2 Mandatperioden för Sektionens samtliga förtroendevalda är verksamhetsåret,

### **6 Stadgeändring**

För ändring av stadgar krävs beslut på två på varandra följande sektionmöten, varav minst ett ska vara ordinarie.

### **7 Upplösning**

Sektionen kan upplösas med ett majoritetsbeslut på sektionsmöte.



Datum  
2022-03-15

Ort  
Frescati, Stockholm

Beviljande av kårföreningsstatus  
2022/23

Handläggare  
Loke Jansson Grönwald

## Beviljande av kårföreningsstatus för Schackklubben SU

### Sammanfattning

I enlighet med SUS stadgar § 1:1–1:7 har föreningar rätt att ansöka status som kårförening. Presidiet beslutar om beviljande av status som kårförening enligt *Kårföreningsreglementet § 2:1 Nyregistrering* antagen av kårstyrelsen 2019-09-10.

### Hörande

Detta beslut är fattat av verksamhetsutvecklare Loke Jansson Grönwald

### Beslut

Verksamhetsutvecklare beslutar  
att bevilja Schackklubben SU status som kårförening

Loke Jansson Grönwald  
Verksamhetsutvecklare

# Stadgar

Antagna [2022-03-01]

1. Föreningens namn (firma) är Schackklubben SU.
2. Föreningens ändamål är att spela schack
3. Föreningen har sitt säte i Stockholms kommun, verkar under Stockholms universitets studentkår och är riktad till studenter och doktorander vid Stockholms universitet
4. Majoritetsbeslut gäller vid alla möten, om inget annat anges i stadgarna
5. Alla personer som stödjer föreningens ändamål och har anknytning till Stockholms universitet är välkomna att bli medlemmar i föreningen
  1. Samtliga medlemmar har röst-, förslags- och närvarorätt på årsmöten och medlemsmöten
  2. Medlemsavgift i föreningen beslutas på årsmötet, och är 0 kr/år om föreningen aldrig tagit ställning till medlemsavgift
  3. Medlem som anses motverka föreningens ändamål kan uteslutas av styrelsen eller årsmötet med 2/3 majoritet. Medlem som uteslutits av styrelsen kan överklaga till årsmötet
  4. Medlem som inte betalat årsavgift eller hållit någon kontakt med föreningen under ett år anses ha sagt upp sitt medlemskap
6. Föreningens verksamhetsår är 1 januari till 31 december
7. Föreningens högsta beslutande organ är årsmötet samt extrainsatt årsmöte
  1. Årsmöte ska hållas varje år före mars månads utgång
  2. Kallelse till årsmöte skall vara medlemmar tillhanda senast två veckor innan årsmötet. Kallelse utfärdas genom mail eller via sociala medier.
  3. Antal ledamöter och suppleanter i styrelsen och deras uppgifter bestäms av årsmötet
  4. Årsmötet väljer styrelse, eventuella revisorer och eventuell valberedning för nästa års styrelse. Styrelsen, revisorerna och valberedningen tillträder direkt efter årsmötet
  5. Om styrelsen, revisorerna eller hälften av föreningens medlemmar kräver ska styrelsen kalla till ett extra årsmöte. På detta möte kan endast ärenden som nämnts i kallelsen behandlas
8. Föreningens firma tecknas av styrelsen och av den eller de som styrelsen utser till särskild firmatecknare. Firmatecknare har rätt att skriva under avtal för föreningen
9. Ansvarig kontaktperson gentemot studentkåren utses av årsmötet eller styrelsen
10. Styrelsen ansvarar för föreningens verksamhet och ekonomi mellan årsmötena. Styrelsen är beslutsför när minst hälften av ledamöterna närvarar
11. Styrelsen består av tre ordinarie ledamöter varav en är ordförande samt en suppleant.

12. Ändring av föreningens stadgar kan endast ske vid årsmöte med  $\frac{2}{3}$  majoritet, och endast om ändringen framgått i kallelsen. Ändringar ska meddelas Stockholms universitets studentkår
13. Upplösning av föreningen kan endast ske vid årsmöte med  $\frac{3}{4}$  majoritet, och endast om frågan framgått i kallelsen
  1. Kvarvarande tillgångar ska vid upplösning tillfalla Stockholms universitets studentkår



Datum  
2022-03-15

Ort  
Frescati, Stockholm

Beviljande av kårföreningsstatus  
2022/23

Handläggare  
Loke Jansson Grönwald

## Beviljande av kårföreningsstatus för CREDO

### Sammanfattning

I enlighet med SUS stadgar § 1:1–1:7 har föreningar rätt att ansöka status som kårförening. Presidiet beslutar om beviljande av status som kårförening enligt *Kårföreningsreglementet § 2:1 Nyregistrering* antagen av kårstyrelsen 2019-09-10.

### Hörande

Detta beslut är fattat av verksamhetsutvecklare Loke Jansson Grönwald

### Beslut

Verksamhetsutvecklare beslutar  
att bevilja CREDO status som kårförening

Loke Jansson Grönwald  
Verksamhetsutvecklare

# Stadgar för Credo Stockholms universitet

**Antagna vid konstituerande möte 4 februari 2022 och godkända av Credo Sveriges styrelse 4 februari 2022**

- § 1 Credo Stockholms universitet är en ekumenisk sammanslutning av studerande och andra intresserade vid Stockholms universitet.
- § 2 Credo Stockholms universitet vill, på Bibelns grund och i enlighet med [Credos trosgrundval](#), den [apostoliska trosbekännelsen](#), och [Credo Students vision](#) bland de studerande och intresserade
- a) verka för att fler ska upptäcka Jesus Kristus och den kristna tron
  - b) samla de kristna till att växa i tro och gemenskap för studietid och yrkesliv,
  - c) dela Jesu budskap i ord och handling så att Guds rike utbredds
- § 3 Medlem i Credo Stockholms universitet kan var och en bli som accepterar i § 2 angivna syfte och betalar fastställd medlemsavgift.
- § 4 Credo Stockholms universitet är ansluten till Credo, Sveriges evangeliska student- och gymnasiströrelse samt Stockholms universitets studentkår.
- § 5 Föreningens verksamhetsår och räkenskapsår är 1 januari - 31 december.
- § 6.1 Årsmötet är föreningens högsta beslutande organ.
- § 6.2 Ordinarie årsmöte hålls en gång varje verksamhetsår, senast maj månads utgång.
- § 6.3 Vid årsmötet äger varje medlem en röst. Beslut fattas med en enkel röstövertikt. Vid lika röstetal äger presidiets ordförande utslagsrösten.
- § 6.4 Minst två veckor före årsmöte och extrainsatt årsmöte ska kallelse ha skett skriftligt.
- § 6.5 Motioner skall en vecka före årsmötet ha inkommit till styrelsen.
- § 6.6 Vid ordinarie årsmöte skall följande punkter behandlas:
- Stadgarna ska läsas upp
  - Verksamhetsredovisning
  - Bokslut
  - Revision av räkenskaper
  - Ansvarsfrihet för styrelsen
  - Val av styrelse
  - Val av revisor
  - Budget
  - Medlemsavgift
  - Motioner, propositioner
  - Övriga frågor

- § 6.7 Årsmötet väljer en styrelse bestående av minst två och högst sju personer som ska leda föreningens löpande verksamhet. Valbar till styrelsen är varje medlem som har en personlig kristen tro. Samtliga i styrelsen väljs för en tid av ett år.
- § 6.8 Under årsmötet väljs en eller två revisorer för det kommande verksamhetsåret.
- § 6.9 Årsmötet väljer en valberedning bestående av minst en och max tre personer, varav en sammankallande. Samtliga väljs för en tid av ett år.
- § 6.10 Valberedningens viktigaste uppgift är att föreslå kandidater till styrelsen för det kommande verksamhetsåret. Valberedningen ska inför årsmötet föreslå ordförande, sekreterare och en justerare som leder årsmötet.
- § 6.11 Extra årsmöte hålls när styrelsen eller minst en tredjedel av medlemmarna så kräver.
- § 6.12 Fyllnadsval till styrelsen gäller fram till nästa ordinarie årsmöte.
- § 7.1 Efter varje årsmöte utser styrelsen inom sig ordförande, sekreterare och kassör.
- § 7.2 Styrelsen är beslutsmässig då minst halva antalet ledamöter är närvarande. Vid lika röstetal äger mötets ordförande utslagsröst.
- § 8.1 Ändring av dessa stadgar kan endast ske vid årsmöte eller extra insattårsmöte. För stadgeändring erfordras två tredjedelars majoritet.
- § 8.2 För att vara giltig ska stadgeändring godkännas av Credo Sveriges Styrelse.**
- § 9.1 För att upplösa Credo Stockholms universitet ska beslut tas vid två på varandra följande årsmöten, varav minst ett ordinarie årsmöte, med minst två tredjedelars majoritet.**
- § 9.2 Om Credo Stockholms universitet upplöses, tillfaller dess eventuella tillgångar Credo för att brukas för liknande syfte på Stockholms universitet.**

Diskussionsärende  
4.1. Uppföljning av vårfullmäktige 2022

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 4.1. Uppföljning av vårfullmäktige 2022

### Bakgrund

Den 25 februari skickades en utvärdering av fullmäktigesammanträdet den 24 februari ut till ledamöter/suppleanter och andra deltagare. 10 svar har inkommit varav 9 är från ledamöter/suppleanter och 1 är från övriga deltagare.

Den generella upplevelsen av vårfullmäktige var mycket positiv. Den absoluta majoriteten av respondenter har gett alla kategorier en fyra eller femma. Medelvärdet för de siffersatta frågorna är som lägst 4,5 för de praktiska/digitala aspekterna under mötet och som högst 5 för mötesklimatet. I fritextsvaren lyfts synpunkter på att sammanträdet hade för många och för långa pauser och att internetuppkopplingen delvis var instabil för Talman.

Diskussionsärende  
4.2. Motionsuppföljning

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 4.2. Motionsuppföljning

### Bakgrund

Motionsuppföljningen är ett levande dokument för att ge kårstyrelsen överblick över de motioner som antas efter kårfullmäktigesammanträden. Motionsuppföljningen uppdateras löpande utifrån de insatser som har genomförts eller är planerade. Arbetet med motionerna kommenteras varefter åtgärd i form av att de behålls i alternativt att de stryks från motionsuppföljningen föreslås.

### Motioner antagna på Valfullmäktige 2021

Ge råden möjlighet att påverka påverkansfrågorna

*att involvera Centrala studentrådet och Centrala doktorandrådet i att ta fram förslag på SUS påverkansfrågor från och med kårvalet 2022*

I den av kårstyrelsen antagna operativa planen för 2021/2022 ingår åtaganden om att stärka CSR:s och CDR:s påverkansmöjligheter (1.1.6.) samt att i större utsträckning inkludera de centrala råden i SUS påverkansarbete (3.3.1.). En process för att involvera CSR och CDR i att ta fram förslag på påverkansfrågor har därför arbetats fram. På CSR:s respektive CDR:s möten den 23 respektive 30 mars kommer frågan om att ta fram underlag angående påverkansfrågor att initieras. Detta underlag ska komma kårpartierna till del inför möten om påverkansfrågorna efter kårvalet. Hela processen kommer att utvärderas efter valfullmäktige.

Föreslagen åtgärd: behålls i motionsuppföljningen

Valberedning – för väl beredda val 2.0.

*att uppdra SUS kårstyrelse och SUS valberedning att utvärdera valberedningens funktion och möjligheter*

En utvärdering av valberedningens funktion och utvecklingsmöjligheter genomfördes vid kårstyrelsens sammanträde den 7 december. Denna låg till grund för den proposition om transparens vid val av SUS presidium som antogs av vårfullmäktige.

Föreslagen åtgärd: tas bort ur motionsuppföljningen.

## **Motioner antagna på Vårfullmäktige 2022**

Mer vila för studenter

*att under rubriken "3.5.5 Studenters hälsa" i SUS åsiktsdokument stryka "Planering och schemaläggning ska möjliggöra en jämn studietakt." och lägga till "Genom planering och schemaläggning kan en jämn studietakt uppnås. SU bör införa en norm om vinterledighet mellan höst- och vårterminen. Detta skulle tillåta studenter att lätta på stress och fokusera på andra delar av vardagen, men också för att studenter ska kunna återhämta sig inför vårterminsstarten."*

Åsiktsdokumentet har reviderats i enlighet med det antagna motionssvaret och kommer inom kort att läggas upp på SUS webbplats (se bilaga).

Föreslagen åtgärd: tas bort ur motionsuppföljningen

Universitetet ska erbjuda gratis mensskydd

*att SUS i lämpligt forum ska meddela Stockholms universitet att SUS vill se gratis mensskydd på universitetets toaletter*

Presidiet tar med sig frågan om gratis mensskydd på universitetets toaletter till exempelvis Rådet för arbetsmiljö och lika villkors utbildningsanordnar-/studentutskott (RALV) eller presidiet's löpande kontakt med Fastighetsavdelningen under våren.

Föreslagen åtgärd: behålls i motionsuppföljningen



---

# Åsiktsdokument

Stockholms universitets studentkår

---

Antaget av kårfullmäktige 2022-02-24

## Innehållsförteckning

1. Inledning .....	4
2. Grundprinciper .....	4
2.1. Högre utbildning i samhället .....	4
2.2. Studentinflytande för kvalitet .....	4
2.3. Utbildning för alla .....	5
3. Stockholms universitets studentkårs åsikter .....	5
3.1. Kvalitet i utbildningen .....	5
3.1.1. Vetenskaplighet och lärarledd tid .....	5
3.1.2. Stockholms universitets kvalitetssystem .....	6
3.1.3. Examination .....	6
3.1.4. Betyg .....	6
3.2. Högskolepedagogisk utveckling .....	6
3.2.1. Undervisningsformer .....	7
3.2.2. IT i undervisningen .....	7
3.2.3. Internationalisering .....	7
3.2.4. Lärarstudenter och studenter inom annan tvärvetenskap .....	8
3.3. Hållbar utbildning .....	8
3.3.1. Stockholms universitet som myndighet .....	8
3.3.2. Hållbar kunskap .....	9
3.4. Studentinflytande .....	9
3.4.1. Förutsättningar för inflytande .....	9
3.4.2. Kursvärderingar .....	10
3.4.3. Finansiering av studentkårer .....	11
3.4.4. Internationella studenters möjligheter till inflytande .....	11
3.5. Studiemiljö .....	11
3.5.1. Ett levande och modernt campus .....	11
3.5.2. Universitetsbibliotek .....	12
3.5.3. Kurslitteratur för alla .....	12
3.5.4. Studerandeskyddsombud och inflytande .....	12
3.5.5. Studenters hälsa .....	13
3.5.6. Studenthälsan .....	13
3.5.7. Föreningar på campus .....	14
3.6. Jämlikhet .....	14
3.6.1. Lika villkor .....	14



3.6.2. Diskrimineringslagen och aktiva åtgärder .....	14
3.6.3. Breddad rekrytering .....	15
3.6.4. Intersektionalitet .....	15
3.6.5. Tillgänglighet och breddat deltagande .....	15
3.6.6. Språk och nationella minoritetsspråk .....	16
3.6.7. Internationell solidaritet .....	16
3.7. Arbetsmarknad .....	17
3.7.1. Arbetslivsanknytning i utbildningen.....	17
3.7.2. Praktik och VFU .....	17
3.7.3. Studie- och yrkesvägledning.....	18
3.8. Nationella utbildningsfrågor .....	18
3.8.1. Kvalitetsutvärderingar.....	18
3.8.2. Resurstilldelningssystemet .....	18
3.8.3. Treterminssystem.....	19
3.9. Studenters sociala situation .....	19
3.9.1. Bostäder .....	19
3.9.2. Student i Storstockholm.....	20
3.9.3. Studiemedel.....	20
3.9.4. Socialförsäkringar .....	21
3.10. Forskarutbildningen .....	21
3.10.1. Introduktion till forskarutbildningen .....	22
3.10.2. Individuell studieplan.....	22
3.10.3.Handledning .....	23
3.10.4 Internationella doktorander .....	23
3.10.5. Anställning.....	23
3.10.6. Organisatorisk och social arbetsmiljö .....	24
3.10.7. Doktorandrepresentation .....	24

## 1. Inledning

Stockholms universitets studentkårs (SUS) åsiktsdokument är den politiska plattform vi utgår ifrån i vårt dagliga påverkansarbete gentemot en mängd olika aktörer och intressenter. Åsiktsdokumentet är en viktig del av en transparent studentkår. SUS representerar ett stort antal studenter som alla har skilda förutsättningar, åsikter och erfarenheter. Trots detta finns också frågor i vilka många studenter har gemensamma intressen. SUS åsiktsdokument innehåller våra åsikter om studentgemensamma frågor som berör studenter vid Stockholms universitetet (SU) i första hand och studentlivet i Stockholm i andra hand. Detta inkluderar undervisning, studiemiljö, utbildningspolitik och studenters villkor och är inte ett allmänpolitiskt dokument som tar ställning i för studentgruppen ovidkommande frågor.

Genom ett åsiktsdokument som antas av SUS fullmäktige blir SUS politiska åsikter öppet och tydligt redovisade för medlemmar och intressenter och kan på demokratisk väg förändras genom att lägga motioner till fullmäktige eller genom att som medlem rösta i kårvalet. Allt för att skapa så stor legitimitet som möjligt i SUS påverkansarbete.

Åsiktsdokumentet ska användas av alla ledande företrädare för SUS samt SUS kansli i möten med studenter, SU, samarbetsorganisationer, politiker och media. Det är den grund som SUS står på i sitt arbete med att skapa en studietid i världsklass.

## 2. Grundprinciper

### 2.1. Högre utbildning i samhället

Den fria akademien får inte isolera sig utan ska tvärt om samverka med det omgivande samhället, berika det med sin forskning och vara en öppen drivkraft i samhällsutvecklingen. SU:s främsta uppgift är bildning och denna ska stå öppen för studenter och övriga samhället. Grundpelare för högre utbildning i samhället är akademisk frihet, demokrati och ett livslångt lärande.

Ett universitets legitimitet är dock inte endast baserad på dess förmåga att producera god forskning och utbildning. SU ska även vara och agera som en förebild i samhället. Verksamheten ska genomsyras av jämlikhet och ett arbete för hållbar utveckling. SU måste kunna ge kunskapsbaserade och relevanta svar på vår tids stora utmaningar och motverka extremism, förenklingar och fördomar.

### 2.2. Studentinflytande för kvalitet

I högskolelagen står det att alla studenter ska delta i SU:s utvecklingsarbete då det skapar högre kvalitet. När studenter får vara delaktiga i beslut som rör studenterna blir utbildning och studiemiljö bättre. Vi tror att studentinflytande sker bäst när det organiseras av studenterna själva. Studentkårer fyller här en viktig funktion som oberoende organisationer för arbete med studentinflytande i utbildningen. Att det på

varje lärosäte ska finnas minst en studentkår som ges reell möjlighet att delta i utvecklingen av utbildningen och att bedriva från lärosätet oberoende verksamhet för studenter är därför en viktig demokratisk rättighet. Att alla lärosäten ska följa högskolelagens och högskoleförordningens skrivningar angående studentinflytande är en självklarhet.

### 2.3. Utbildning för alla

Rätten till en likvärdig utbildning är en fråga om rättvisa och demokrati eftersom samhällets gemensamma resurser som läggs på högre utbildning bör komma alla till tillgodo. Två viktiga principer för att nå detta mål är att all högre utbildning ska vara avgiftsfri samt att SU aktivt ska motverka diskriminering och uppmuntra en breddad rekrytering.

I takt med att samhället förändras förändras också lärosätena. Antalet studenter inom högre utbildning är fler idag än för femtio år sen. Nya studentgrupper och fler studenter ställer nya krav och förändrar gamla strukturer. SU måste idag anpassa sig till att vara ett universitet för alla och därmed hitta nya arbetssätt och utvecklas. Att fler tar del av högre utbildning är en möjlighet både för samhället och för de enskilda individerna.

## 3. Stockholms universitets studentkårs åsikter

### 3.1. Kvalitet i utbildningen

#### 3.1.1. Vetenskaplighet och lärarledd tid

All akademisk utbildning ska bedrivas på en vetenskaplig grund och vara öppen för flera vetenskapliga perspektiv och ska motverka att reproducera en eurocentrisk världsbild. Studenter ska få verktyg för att både kunna tillgodogöra sig akademisk text och att kunna kritiskt granska och ifrågasätta rådande sanningar och strukturer. Inslag av vetenskaplig metod ska därför integreras i all undervisning där så är möjligt och separata metodkurser bör komma så tidigt som möjligt i utbildningen. Studenter bör kontinuerligt under sin utbildning få träning i akademiskt skrivande. Detta är framför allt viktigt som förberedelse inför uppsatsskrivandet. SU bör även erbjuda en frivillig introduktionskurs till universitetsstudier i allmänhet och vetenskaplig metod i synnerhet inför varje terminsstart, den ska även kunna läsas parallellt vid sidan om övriga studier.

Vissa delar av SU har minimalt med lärarledd tid, inte minst inom humaniora och samhällsvetenskap. Lärarledd tid är något som bortprioriteras när fakulteterna har ekonomiska sparkrav. Resurserna till grundutbildningen måste öka för att garantera att studenterna har rätt till minst 15 timmars lärarledd tid i veckan och minst en timmes lärarledd personlig handledning per högskolepoäng vid uppsatsarbete. I dagsläget är det inte ovanligt att studenter inom ovan nämnda fakulteter har mindre än

fem timmars lärarledd tid i veckan. Detta försämrar utbildningskvaliteten och möjligheten till vetenskapligt stöd hos den undervisande personalen.

### 3.1.2. Stockholms universitets kvalitetssystem

SU ska ha ett kvalitetssystem som omfattar kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av all utbildning och forskning. Studentperspektivet är en mycket viktig del av kvalitetssystemet och det är avgörande att styrdokument och processer för kvalitetsarbete är transparenta och likartade över hela SU för att studenters medverkan på alla SU:s nivåer ska möjliggöras i granskningar av utbildningar.

### 3.1.3. Examination

Examination är en central del i utbildningen som föranleder frågor om rättssäkerhet. Frågan om anonymiserad tentamen är en sådan. I dagsläget är inte alla tentamina anonymiserade vilket är ett problem för studenter då det uppkommer risker med att en examinator vet vem studenten är. Anonymiserad tentamen ska vara standard för att öka studenternas rättssäkerhet. Det gäller såväl fysiska salstentor som digitala. SU:s centrala tentamensadministration måste inkludera digital tentamen. Digital tentamen bör möjliggöras på hela SU.

För att hålla studier och fritid åtskilda ska examination endast ske under ordinarie undervisningstid.

### 3.1.4. Betyg

SU använder en sjugradig betygsskala som är relaterad till de förväntade studieresultaten som gäller för utbildningen. Det sker dock undantag från den sjugradiga betygsskalan vilket skapar problem både i framtida rekrytering till såväl forskarutbildning som till arbetslivet. Det kan också skapa förvirring hos de enskilda studenterna när de bedöms olika i olika kurser. Vissa kurser bör endast betygsättas med godkänt eller underkänt betyg. Grundprincipen är dock att SU bör hålla sig till en och samma betygsskala.

Den sjugradiga betygsskalan medför att studenter upplever höga prestationskrav, bland annat för att de ska kunna fortsätta studera på högre nivåer. SU ska verka för att minska betygshets och tillkommande betygsstress.

## 3.2. Högskolepedagogisk utveckling

SU bör lägga större vikt vid pedagogisk meritering vid tillsättandet av universitetslektorat och professorer. Alla doktorander ska erbjudas att genomgå grundläggande högskolepedagogisk utbildning inom ramen för sin utbildning på forskarnivå. Den högskolepedagogiska utbildningen som forskarstuderande ska erbjudas ska nå upp till nationell standard (minst 7,5 hp). Den högskolepedagogiska utbildningen ska innefatta såväl undervisningspedagogik som handledningsutbildning. I största möjliga utsträckning bör doktorander erbjudas möjlighet till undervisning

under sin doktorandtid. Alla som handleder studenter i uppsatsskrivning, inklusive doktorander, ska ha genomgått den högskolepedagogiska utbildningen.

I jämförelse med flera andra stora lärosäten prioriterar SU både pedagogisk meritering och pedagogisk utbildning lågt. Detta behöver SU förbättra för att undvika framtida svårigheter för doktorander och forskare från SU att få anställning vid andra lärosäten på grund av för lite pedagogisk utbildning.

### 3.2.1. Undervisningsformer

SU måste kunna möta behoven från en heterogen studentgrupp. Därför bör det utöver campusförlagda heltidsstudier finnas möjlighet att studera både enstaka kurser och hela program på halvtid, kvällstid och distans samt under sommaren. Framför allt bör fler relevanta kurser, som många studenter har med i sin examen, ges kvällstid, halvtid och sommartid. Det ska gå att kombinera deltidsstudier med exempelvis arbete. Eftersom alla lär sig på olika sätt behövs olika typer av undervisning och examination. Det är inte rimligt att vissa utbildningar nästan uteslutande består av storföreläsningar med flera hundra studenter och salstentamina de första åren. SU behöver mer individanpassad undervisning och fler olika undervisnings- och examinationsformer.

### 3.2.2. IT i undervisningen

SU bör i högre grad än idag använda IT som verktyg i undervisningen. Detta kan bidra till högre kvalitet i studierna för studenterna genom ökad kommunikation med lärare och studiekamrater samt ökad tillgänglighet av information. Studenter som vill ta del av information om sin utbildning eller information från SU bör ha möjlighet att göra det genom en samlad lärarplattform. IT-miljön måste vara enkel nog att även de som läser enstaka kurser vid SU inte behöver spendera tid med att lära sig IT-miljön. Alla föreläsningar ska spelas in och tillgängliggöras på SU:s lärplattform.

SU bör använda sig av digitala verktyg även i campusbaserad undervisning. Det ska ges möjligheter att delta hemifrån vid exempelvis sjukdom. Det bör även finnas möjlighet att komplettera seminarium via till exempel digitala verktyg, i synnerhet bör detta tillgängliggöras för studenter som har barnansvar. Dock ska IT-användande alltid ske i kvalitetshöjande syfte och ej ses som en möjlighet att spara pengar genom mindre lärarkontakt eller fler distansmoment för campusstudenter. SU ska tillgängliggöra egenproducerad forskning via sin hemsida eller universitetsbiblioteket. Studenter har rätt att ta del av den senaste forskningen och kunskapen, vilket kräver open access. Öppen tillgång betyder att upphovspersonen ger alla rätt att läsa, ladda ned, kopiera och sprida verket i digital form kostnadsfritt men inom ramen för upphovsrätten.

### 3.2.3. Internationalisering

Samhället blir allt mer globaliserat och i takt med denna utveckling ökar behovet av internationaliserade utbildningar. För att förbereda studenter på den internationella forskningen och arbetsmarknaden måste kurser och examina vid SU vara erkända och gångbara utanför Sverige.

Studenter måste även få större möjligheter att studera utomlands inom ramen för sin utbildning, både inom kurser och program. Genom utbytesavtal minskar den ekonomiska och administrativa bördan för den enskilde och SU ska därför verka för att fler avtal kommer till stånd inom alla utbildningsområden. Internationell mobilitet ska även möjliggöras inom ramen för europeiska universitetsallianser och andra samarbeten. En del av internationaliseringsarbetet är att möjliggöra för utländska studenter från alla länder att studera i Sverige. För att förbättra denna möjlighet ska avgifterna för utomeuropeiska studenter avskaffas. Det bör även förenklas för utländska studenter som studerat i Sverige att stanna kvar och arbeta och leva i landet efter sin examen.

Fler utbildningar ska, utöver dagens undervisningsspråk, ges på engelska för att fler ska ha möjlighet att läsa dem. I dagsläget är stora delar av forskarutbildningen engelskspråkig men på lägre nivåer är det ovanligare att utbildning tillgängliggörs på engelska. Detta leder till att färre internationella studenter kan ta del av utbildningen vid SU.

#### 3.2.4. Lärarstudenter och studenter inom annan tvärvetenskap

Studenter som läser program med kurser på olika institutioner i allmänhet och lärarstudenterna i synnerhet är både geografiskt och organisatoriskt utspridda vid SU. I nuläget bidrar det till brist på både gemenskap och interaktion under studietiden samt försvårar studenternas möjligheter att påverka utbildningen, eftersom den kontinuitet som behövs för att skapa studentinflytandestrukturer ofta saknas. Att ofta byta institution och fakultet som student leder även många gånger till bristande studie- och programinformation och inledande svårigheter i studiesituationen då olika institutioner och fakulteter organiserar sin administration och undervisning på helt olika sätt.

Oavsett om studenten läser sin utbildning på en eller flera institutioner bör SU kunna garantera likvärdiga förutsättningar för inflytande och tydlig information.

### 3.3. Hållbar utbildning

#### 3.3.1. Stockholms universitet som myndighet

SU har genom högskolelagen § 5 ett ansvar för att i sin verksamhet främja hållbar utveckling och bör i all sin verksamhet beakta dessa frågor. Detta bör göras i enlighet med EU:s strategi för hållbar utveckling och Sveriges miljömål. SU bör därför klimatkompensera sina utsläpp och Agenda 2030 ska inkorporeras både i utbildningarna och i SU:s verksamhet som myndighet och arbetsplats. SU måste i detta arbete ta hänsyn till såväl ekonomiska, sociala som ekologiska aspekter av hållbarhet.

En praktisk miljöanpassning av SU är en förutsättning för att SU ska få en trovärdig profil i miljöfrågor. SU ska därför verka för att studenter ska kunna leva sina liv hållbart på campus, i allt från kollektivtrafiklösningar till källsortering. SU bör av energi- och resursskäl öka användningen av IT i sin information och utbildning.

Rutiner bör upprättas för att lägga ut scheman, kompendier och annat material på hemsidan för att spara naturresurser och energi. Information och tillgänglighet, till medarbetare och studenter, ska genomsyra SU:s miljöarbete.

SU:s klimatfärdplan ska regelbundet ses över för att ambitionsnivån ska vara hög och rimlig. SU bör alltid och i alla sammanhang ta klimat- och miljöaspekten i beaktande när resväg planeras och konferenser och möten genomförs samt då SU väljer att delta i olika evenemang. Flygresor ska undvikas men när de görs ska de bokas via SU:s resebyrå. Institutionerna bör ges goda möjligheter att ersätta resor med digitala möten. SU bör även underlätta för studenter som deltar i internationell mobilitet att resa hållbart, exempelvis genom att bistå vid bokning av tågresor. Vid val och upphandlingar av aktörer på campus bör det alltid ställas krav på att dessa lever upp till högt satta klimat- och miljökrav. Evenemang arrangerade av SU bör i möjligaste mån vara veganska eller vegetariska.

Ett modernt campus bör också vara ett grönt campus. SU måste ständigt arbeta för att göra sin verksamhet mer miljövänlig och hållbar genom lägre energiförbrukning, mer återvinning och miljömedvetna inköp. Stora delar av campus har ett unikt naturnära läge med en biologisk mångfald som måste värnas. Det är därför särskilt viktigt att miljöhänsyn tas vid nybyggnationer.

### 3.3.2. Hållbar kunskap

Vid SU bedrivs forskning om hållbar utveckling som har stor betydelse för samhället och därför behöver ges resurser. Även utbildning bör producera kunskap om hållbarhet. Varje huvudområde kan relateras till en eller flera aspekter av hållbar utveckling och hur detta görs avgörs bäst av lärarna själva. En akademisk examen måste innebära kunskap och förståelse för hur samhället ska nå en hållbar utveckling i relation till valt examensämne. Kunskapen om hållbar utveckling måste bygga på insikten om sambanden mellan tillståndet i miljön och de mänskliga aktiviteterna i ett lokalt, regionalt och globalt perspektiv.

## 3.4. Studentinflytande

### 3.4.1. Förutsättningar för inflytande

Ett välfungerande studentinflytande är ett demokratiskt grundkrav och en förutsättning för hög kvalitet i utbildningen. Studenter måste vara representerade i alla beslutande och beredande organ som rör studenternas situation enligt högskolelagen.

Inflytande över utbildningen är en rättighet och ska inte behöva vara svårt eller tidskrävande för den enskilda studenten. SU har ett ansvar för att utveckla flexibla och transparenta former för inflytande som ger alla SU:s studenter möjlighet att påverka sin utbildning.

SU ska skapa goda förutsättningar för studentinflytande genom att tillse att Regler för studentinflytande följs. Den tid som representanterna lägger ner på att delta i



beslutande och beredande organ ska ersättas ekonomiskt för studentrepresentanter samt genom förlängning av anställning för doktorander och studentrepresentanter ska utbildas av SU i hur olika beslutande och beredande organ fungerar. SU ska även utbilda studenterna i SU:s organisationsstruktur. Då många beslut på SU bereds informellt ska studenter ha möjlighet att träffa företrädare för institutioner och fakulteter utanför ordinarie möten.

Det mesta av studentinflytandet över utbildningen utövas av studentrepresentanter på institutions- och fakultetsnivå. Därför är det viktigt att det finns fungerande strukturer för studentinflytande på alla institutioner, oftast i form av ett studenteråd, något som kräver SU:s aktiva stöd. För att få ett fungerande studentinflytande är det viktigt att institution eller motsvarande stöttar studentrepresentanter och studenteråd genom att utse en kontaktperson som håller kontinuerlig kontakt med rådet, ger tillgång till lokaler och ger studenterna möjlighet att delge institutionens studenter information. Denna bör också fungera som länk till institutionen samt bistå med eventuellt stöd till råden. Det är av största relevans att det finns kontaktpersoner för studentinflytande på alla nivåer av SU för att SU ska kunna säkerställa att studentinflytandet fungerar.

#### 3.4.2. Kursvärderingar

Kursvärderingar är ett av de viktigaste verktygen som studenter har för att kunna delta i utformandet och kvalitetsutvecklingen av utbildningen. För att kursvärderingar ska fungera som ett instrument för kvalitet och studentinflytande krävs det att de är väl genomarbetade, har hög svarsfrekvens och återkopplas och följs upp tillsammans med studenterna. SU har ett automatiserat system för kursvärderingar som gör att kursvärderingarna ser likadana ut oberoende vad en studerar och detta system bör användas. Det är lättare att påverka sin utbildning om ramarna för påverkan är likadana oavsett ämne. Det är av största vikt att institutionerna även har rutiner för hur de återrapporterar kursvärderingarna.

Studenter har idag ofta svårt att överblicka hur institutionerna arbetar med kursvärderingarna. Detta skapar en upplevelse av att kursvärderingarna är meningslösa och inte används, varför deltagarantalet sjunker. Det är av yttersta vikt att kursvärderingarnas genomförande, innehåll och uppföljning som minimum når upp till högskolelagens krav. SU bör även utarbeta strukturer och riktlinjer för hur studentrepresentanter kan delta i arbetet med kursvärderingar då detta ofta bidrar till såväl att sprida resultaten bland studenter som konstruktiva förbättringsförslag för utbildningen.

Det är viktigt att SU också kvalitetssäkrar hela program och utvärderar dessa. Institutionerna är ansvariga för programutvärderingar och de bör se till att utvärderingarna görs och arbetas med för att förbättra programmen. Studenter ska ha möjligheter att värdera utbildningen utifrån hela programmet.



### 3.4.3. Finansiering av studentkårer

Studentkårer finansieras främst av bidrag från lärosätet samt genom statsbidrag. Statsbidraget täcker långt ifrån de kostnader kårerna har för att säkerställa studentpåverkan i utbildningen, vilket lett till att många studentkårer blivit beroende av frivilliga bidrag från sitt lärosäte för att upprätthålla sin verksamhet. Denna osäkra finansieringsform som när som helst kan upphöra och som försätter studentkårerna i en beroendesituation gentemot den part de ska granska är inte hållbar. Studentkårerna representerar alla studenter, inte bara sina medlemmar. Därför är det inte rimligt att medlemsavgifter ska finansiera det grundläggande studentinflytandet.

Ett starkt och oberoende studentinflytande är viktigt för fortsatt kvalitet i den högre utbildningen. Därför bör statsbidragen höjas så att de motsvarar de kostnader studentkårerna har för sitt arbete med utbildningsbevakning, minst en tredubbling av dagens nivå behövs.

### 3.4.4. Internationella studenters möjligheter till inflytande

Det är svårt för internationella studenter och inte minst doktorander att påverka sin utbildning då myndighetsspråket är svenska. Språket i de interna organen bör vara detsamma som arbetsspråket. Det är därför av största vikt att kursvärderingar och utvärderingar av program görs på det språk som utbildningen hålls på.

SU måste vara mer öppna gällande språk inom beslutsstrukturen. I dagsläget behöver studentrepresentanten kunna tala svenska i många grupper – det räcker inte med att förstå svenska och själv tala engelska. Detta är ett problem då vissa röster inte ges möjlighet att höras.

Både utbildning på grund- och avancerad nivå samt forskarutbildningen finns på engelska. Trots det är det ovanligt att engelska talas i beredande och beslutande organ som tar beslut om dessa utbildningar. Det måste ges möjligheter för studenter som inte talar svenska att påverka sin utbildning, inte minst genom att de tillåts tala engelska i beredande och beslutande organ.

## 3.5. Studiemiljö

### 3.5.1. Ett levande och modernt campus

SU är studenternas arbetsplats. Undervisningslokalerna ska vara säkra, tillgängliga och anpassade för den verksamhet som bedrivs i dem. Studenterna ska även ha tillgång till studieplatser, platser för värmande och ätande av medhavd mat, sociala mötesplatser samt väl fungerande datorsalar och trådlöst nätverk. Studieplatserna ska vara fräscha och tilltalande. Det måste skapas fler tysta och lugna studieplatser både i universitetsbiblioteket och på andra platser på SU:s olika campus. Dessa faciliteter ska finnas på alla delar av universitetsområdet och ska vara dimensionerade efter antalet studenter på SU så att ingen ska behöva lämna sitt campus mot sin vilja för att kunna studera eller äta. För att skapa stimulerande och kreativa studiemiljöer krävs lokaler som inte bara är funktionsdugliga utan även tilltalande och i gott skick. Många fasader

och lokaler på SU är idag i stort behov av upprustning. Även nybyggandet är eftersatt på SU. Det råder stor lokalbrist, vilket leder till överfulla föreläsningssalar, tentamen på kvällar och helger och för få studentutrymmen.

En del i den problematiska lokalsituationen på SU beror på Akademiska Hus. Akademiska Hus höga avkastningsmål som dessutom överskrids innebär att resurser som skulle kunna användas till exempelvis förbättringar av fastigheter eller mer undervisningstid istället går till höga hyreskostnader för lärosätena. Regeringen ska därför justera ner Akademiska Hus avkastningskrav genom revidering av ägardirektivet.

### 3.5.2. Universitetsbibliotek

Ett väl utbyggt universitetsbibliotek är en viktig del i studenternas studiemiljö och en självklar del av SU. Biblioteket ska värna flexibilitet och användarvänlighet. I dagens allt mer digitaliserade tid är det viktigt att biblioteket hänger med i utvecklingen genom förbättrad informationssökning via internet och mer e-litteratur. Att tillgängliggöra framför allt kurslitteratur via internet är positivt både för studenttillgängligheten och för miljön. Detta får dock inte ske på bekostnad av det fysiska bibliotekets utveckling. Det fysiska biblioteket fyller en viktig funktion som lugn studiemiljö. För att underlätta för studenter bör biblioteket även erbjuda kurser i informationssökning. De biblioteksytor som finns i anslutning till enskilda institutioner ska också bevaras och utvecklas för att underlätta för studenter som studerar där.

Universitetsbiblioteken måste förbättra tillgängligheten till inläst kurslitteratur.

### 3.5.3. Kurslitteratur för alla

Alla studenter ska ha rätt till en avgiftsfri utbildning. Det inkluderar att SU ska bistå studenterna med det kursmaterial de behöver. Detta bör göras genom att tillgängliggöra kurslitteraturen digitalt, ha upplagor av kurslitteratur i universitetsbiblioteken och, som del i arbetet mot ett långsiktigt mål om fri kurslitteratur, införa maxtak på priset på kurslitteratur. Det är även viktigt att all kurslitteratur kan erbjudas inläst till de studenter som behöver. Institutioner bör därför publicera sina litteraturlistor senast tre månader före kursstart. Lärare ska inte omotiverat premiera sin egen författade litteratur utan också ge fler författare plats på litteraturlistan.

För att ge studenter bra förutsättningar att uppnå de uppsatta målen i kursplanen bör kurslitteraturen väljas utifrån just detta. Kurslitteraturen bör visa bredden inom ett forskningsområde. Kurslitteratur spelar även en stor roll i SU:s arbete för jämställdhet. Utbildningskvalitet, normkritik och inkludering av en mångfald av perspektiv bör ha betydelse vid val av kurslitteratur.

### 3.5.4. Studerandeskyddsombud och inflytande

Många av studenternas arbetsmiljöproblem berör frågor av institutionsövergripande karaktär. Det måste därför finnas forum där dessa typer av frågor kan behandlas.

Ansvar att följa upp hur studenter upplever sin fysiska och psykosociala studiemiljö på universitetsgemensam nivå för att på så sätt hitta och åtgärda arbetsmiljöbrister som berör stora studentgrupper måste tydliggöras. Lagstiftningen behöver även bli tydligare kring hur långt SU:s arbetsmiljöansvar sträcker sig. I dagsläget tar SU ofta bara ansvar för arbetsmiljön kopplad till den konkreta undervisningstiden och inte för studietiden som helhet trots att studenters studietid ofta till stor del består av egenstudier utanför klassrummen.

### 3.5.5. Studenters hälsa

Studenter mår sämre än andra yrkesverksamma i samma ålder vilket är ett problem. Akademisk utbildning kan ha ett högt tempo och ställer höga krav på självständigt arbete vid sidan om ordinarie lektionstid. Samtidigt har många studenter idag arbeten, familj och andra åtaganden vid sidan om studierna. Studenter är en ekonomiskt utsatt grupp och situationen utanför SU kan också påverka den psykiska hälsan. Bristen på både pengar och bostad gör situationen värre. SU måste arbeta för att denna situation inte skapar onödig negativ stress.

Genom planering och schemaläggning kan en jämn studietakt uppnås. SU bör införa en norm om vinterledighet mellan höst- och vårterminen. Detta skulle tillåta studenter att lätta på stress och fokusera på andra delar av vardagen, men också för att studenter ska kunna återhämta sig inför vårterminsstarten.

Studenter ska kunna bedriva sina studier utan att riskera sin hälsa. Vid exkursioner och laborativa moment ska studenterna erbjudas grundläggande utbildning i första hjälpen samt olycksförebyggande arbete.

### 3.5.6. Studenthälsan

Studenthälsan vid SU har ett viktigt uppdrag och måste få mer resurser. Studenthälsan är studenthälsovård för ett tiotal lärosäten i Stockholm och den nuvarande finansieringen räcker inte till. Det finns få individuella tider i dagsläget och om en försöker boka tid är det oftast fullbokat.

Studenthälsan har ett viktigt uppdrag i att förebygga psykisk ohälsa vilket innebär olika former av kurser och workshops. Det är viktigt att SU fortsätter erbjuda stresshanteringskurser för både studenter och doktorander, men även andra förebyggande kurser.

Åtgärder i den fysiska miljön, såväl som förebyggande psykosocialt arbete är viktiga grundstenar för att studentens hälsa ska vara så god som möjligt. Ett nära samarbete mellan institutioner och Studenthälsan är önskvärt för att tidigt fånga in personer med hälsorelaterade problem och ge dem hjälp på ett tidigt stadium.

Ett ytterligare problem är att många studenter inte känner till Studenthälsan. SU måste synliggöra den viktiga verksamhet som Studenthälsan har för att alla studenter ska ha kännedom om dem.

### 3.5.7. Föreningar på campus

Ett starkt föreningsliv och möjlighet till socialt umgänge på campusområdet är viktigt för många studenter, speciellt studenter från andra städer och internationella studenter. Alla föreningar byggda på demokratisk grund, även partipolitiska föreningar, måste ges förutsättningar att vara och utvecklas på campus. Detta bör gälla inte bara på SU utan på alla landets lärosäten.

På SU fyller fakultetsföreningarna en viktig roll i föreningslivet genom bland annat mottagningsverksamhet och andra kontaktskapande verksamheter. Fakultetsföreningarna bidrar till stärkt studentgemenskap och en större känsla av tillhörighet till SU. SU bör säkerställa fakultetsföreningarnas verksamhet genom fakultetsbidrag samt annat ekonomiskt stöd i de fall där detta behövs. Det är även viktigt att det finns ett gott samarbete mellan fakultetsföreningar och studentkårer för att på bästa sätt bidra till studentnyttan.

## 3.6. Jämlikhet

### 3.6.1. Lika villkor

Enligt Arbetsmiljölagen ska ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivas på alla arbetsplatser och så även på SU. I dagsläget görs detta på långt ifrån alla institutioner och i många fall där ett arbete bedrivs är studenterna inte inkluderade i det. SU måste i högre grad än idag säkerställa studenternas rätt till en tillfredställande arbetsmiljö och möjlighet till inflytande över densamma genom inrättande av strukturer där studenter inkluderas i det ordinarie lokala arbetsmiljöarbetet. En viktig åtgärd för att stärka studenternas inflytande över sin arbetsmiljö vore att ge studiemiljö- och lika villkorsrepresentanterna från studentråden samma status och rättigheter som de anställdas skyddsombud. De ska även inkluderas i institutionernas lokala grupper som arbetar med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor samt möjligheter.

Ett aktivt antirasistiskt arbete tar avstånd från rasism, fascism och all typ av främlingsfientlighet och är viktigt för alla studenters trygghet. Att samarbeta med partier och organisationer som bygger på en nationalistisk grund riskerar att göra att studenter inte känner sig välkomna på SU eller i SUS verksamhet som ska vara öppna för alla. Av denna anledning samarbetar SUS inte med partier eller organisationer som bygger på nationalistisk eller främlingsfientlig grund.

Undervisande personal ska undervisas i inkluderande språkbruk och hur de kan motverka fördomar.

### 3.6.2. Diskrimineringslagen och aktiva åtgärder

Högre utbildning är en mänsklig rättighet. Det betyder att SU måste möjliggöra högre studier för alla. För att motverka diskriminering ansvarar SU för att alla studenter är medvetna om sina rättigheter och att utbilda personal i likabehandlingsfrågor. Vid fall av diskriminering befinner sig den diskriminerade ofta i en utsatt position. Därför är det oerhört viktigt att handläggningsordningen vid diskriminering och trakasserier är

rättssäker för studenter och att utredningsprocessen är transparent och förutsägbar. SU ska alltid utreda alla misstänkta fall av diskriminering eller kränkning. SUS anser att det är viktigt att SU tar ansvar för att det ska arbetas med aktiva åtgärder på flera nivåer, såväl på institutioner som på Studentavdelningen, och att dessa aktiva åtgärder ska inbegripa alla diskrimineringsgrunder.

SU är en del av samhället och påverkas därmed av samma strukturer som det omgivande samhället, också när det kommer till frågan om jämställdhet mellan könen. Trots att över hälften av SU:s studenter idag är kvinnor är andelen professorer som inte är män fortfarande låg. Även här har SU ett ansvar att vidta åtgärder.

### 3.6.3. Breddad rekrytering

Breddad rekrytering är SU:s arbete för ett mer inkluderande lärosäte. SU måste vara tillgängligt för alla grupper i samhället och alla grupper ska ha lika stor tillgång till högre utbildning. Ett aktivt arbete bör bedrivas av universitetet för att göra högre studier till ett alternativ för alla. Det behövs göras riktade insatser för att locka duktiga studenter från olika bakgrunder till SU. Det är ett problem att alla inte känner till att det finns en möjlighet att studera vid SU och det problemet måste SU lösa. En viktig del av breddad rekrytering är marknadsföring, hur SU marknadsförs och vilka studenter som syns i den marknadsföringen påverkar vilka presumtiva studenter som upplever att SU är öppet för dem. Arbetet kan inte heller sluta vid rekrytering utan perspektivet breddat deltagande måste genomsyra hela SU:s verksamhet.

SU bör ha flera alternativa antagningsmetoder såsom antagningsprov, tidigare arbetslivserfarenhet och intervjuer för att tillgängliggöra högre utbildning för fler.

### 3.6.4. Intersektionalitet

SUS åtar sig att utgå från ett normkritiskt och intersektionellt arbetssätt. Det innebär att diskrimineringsgrunderna inte enbart ska behandlas separat utan att fokus ska ligga på hur dessa samverkar med varandra. Studenters situationer ska aldrig ställas emot varandra. Det är viktigt att hela tiden utgå från att maktordningar påverkar samhället i stort och såklart SU. Maktordningar påverkar allt från anställning av personal till den forskning som lärosätet producerar. Detta bör SU ta ansvar för och motverka.

### 3.6.5. Tillgänglighet och breddat deltagande

Arbete för tillgänglighet behöver bedrivas på många olika sätt och nivåer inom hela universitetsorganisationen. I korthet lever människor olika liv och har olika förutsättningar att delta i högre utbildning. SU måste därför erbjuda flexibilitet och anpassa sig efter olika studenters olika behov. Att personer oavsett funktionsförutsättningar ska känna sig representerade samt ha tillgång till utbildning är en självklarhet. SU behöver driva ett aktivt arbete för att allt från fysiska mötesplatser till informationskällor ska vara tillgängliga för alla. Detta inkluderar bland annat att det ska finnas hörslingor i alla salar och att dessa ska användas.

Att ha tillgång till välfungerande stödfunktioner så som anteckningsstöd, mentorer, språkverkstäder och liknande kan vara avgörande för om en student klarar sig igenom sin utbildning eller inte. SU bör därför erbjuda ett brett spektrum av stödfunktioner och tillgängliggöra dessa för så många studenter som möjligt. Även lokaler behöver vara fysiskt tillgängliga för alla. Studenter som använder sig av rullstol eller liknande ska kunna ta sig runt i SU:s lokaler, mikrofoner ska användas vid föreläsningar om sådana finns och ledstråk för synskadade ska finnas på centrala platser i universitetsmiljön.

Studenter oavsett funktionsförutsättningar ska kunna studera vid SU. Det är också av största vikt att särskilt pedagogiskt stöd fungerar. Rätten till särskilt stöd ska vara en rättighet och likvärdig för alla. En minskad kötid på Studentavdelningen för studenter i behov av särskilt stöd är därför nödvändigt. Medvetenheten och kunskapen om studenters hälsa behöver öka hos beslutsfattare och ansvariga både lokalt, regionalt och nationellt och Studenthälsan bör tilldelas tillräckliga resurser för att kunna vara tillgänglig för alla studenter.

Arbetet med särskilt pedagogiskt stöd vid SU bör centraliseras. I dagsläget ger Studentavdelningen en rekommendation om vilket särskilt pedagogiskt stöd en student behöver men det är institutionerna som själva väljer om de vill ge ut stödet. Detta skapar inte bara utrymme för tolkning av behov utan innebär också att studenter måste kämpa för sin rätt till särskilt pedagogiskt stöd. Det är orimligt att det ska ta tid från studentens studier att kräva rätten till stöd. Nationella riktlinjer om särskilt pedagogiskt stöd bör införas.

### 3.6.6. Språk och nationella minoritetsspråk

SU är ett huvudstadsuniversitet och det bör finnas möjlighet att läsa många olika språk vid SU. Språk spelar en viktig kulturell roll i samhället och vid SU men är utöver det även en tillgång på arbetsmarknaden. SU har även i sin funktion som statlig myndighet en viktig roll när det kommer till nationella minoritetsspråk. SUS anser därför att SU bör ha utbildning i alla nationella minoritetsspråk.

SU bör ha en bred språkutbildning där klassiska och moderna språk liksom minoritetsspråk inkluderas.

### 3.6.7. Internationell solidaritet

SU ingår i många internationella sammanhang. När inskränkningar sker i den akademiska friheten runtom i världen går detta alltid ut över studenter som grupp. SUS stödjer därför studenter som står upp för sina rättigheter både i Sverige och utomlands. När SU ingår nya samarbeten ska hänsyn tas till om dess samarbetspartners upprätthåller mänskliga rättigheter vid lärosätena.

I dag är reglerna för uppehållstillstånd utformade på ett sådant sätt att flyktingar som kommer till Sverige måste prioritera arbete före universitetsstudier, vilket försvårar för



både lärosäten och studenter. Flyktingar som studerar vid SU ska inte behöva avbryta sina studier för att få stanna i Sverige.

### 3.7. Arbetsmarknad

#### 3.7.1. Arbetslivsanknytning i utbildningen

För att förbättra studenternas chanser till en bra karriär efter högskolestudierna ska SU i större grad möjliggöra mötesplatser och informationstillfällen mellan studenter och potentiella arbetsgivare exempelvis i form av arbetsmarknadsdagar. Detta kan göras både i egen regi eller i samarbete med studentorganisationerna vid SU. SU bör sträva efter att fler program och utbildningsområden än idag erbjuds relevanta arbetsmarknadsdagar.

Personer som studerat på SU och kommit ut i arbetslivet kan fungera som en viktig del genom alumnätverk. Universitetet bör utöka sin alumniverksamhet och skapa ett aktivt nätverk med alumner. Detta ger goda förutsättningar för att hitta mentorer till studenter och relevanta kontakter för arbetsmarknadsdagar och på så sätt en direkt kontakt in i arbetslivet. Mentorsktipsprogram är även det ett viktigt verktyg för ökad arbetslivsanknytning. Dessa program bör drivas och finansieras av SU och bör kontinuerligt utvärderas samt utvecklas. Mentorsktipsprogram möjliggör en första viktig kontakt för den framtida karriären och är en del av arbetet för att skapa så lika villkor som möjligt för studenter.

#### 3.7.2. Praktik och VFU

SU ska erbjuda praktik i samtliga programutbildningar som leder till examen. Praktik får aldrig riskera att bli ett utnyttjande av studenter som gratis arbetskraft. Därför är det viktigt att all praktik har en tydlig koppling till den övriga utbildningen och kvalitetsgranskas av universitetet samt att alla handledare har kontinuerlig kontakt med ansvarig på lärosätet. Det ska även vara möjligt att ansöka om specifika praktikplatser utanför program, exempelvis för studenter som läser fristående kurser. SU ge möjlighet för studenter som kommit en bit i sin utbildning att läsa en fristående praktikkurs av likvärdig kvalitet som programpraktik.

Verksamhetsförlagd utbildning (VFU) är en mycket viktig del av utbildningar där VFU är ett obligatoriskt moment. Alla studenter har rätt till välutbildade VFU-handledare samt att få praktisera alla sina ämnen i rätt skolform under VFU. SU måste rätta till de problem som gör att studenter hamnar i kläm mellan partnerområden och lärosäte och tilldelas VFU-plats för sent. Det är av yttersta vikt för en rättssäker bedömning att det finns en löpande kontakt mellan SU och handledare.

Vid praktik och VFU tillkommer ofta dolda avgifter, detta är oacceptabelt och SU bör stå för kostnaderna.

### 3.7.3. Studie- och yrkesvägledning

För de allra flesta studenter är högskoleutbildning en väg för att nå framtida karriärsmål. SU måste därför tillhandahålla saklig och aktuell information om olika utbildningars användbarhet inom forskning och på arbetsmarknaden samt erbjuda studie- och yrkesvägledning anpassad efter olika utbildningar och ämnen.

Studie- och karriärvägledningen vid SU ska följa SU:s riktlinjer och vara tillgänglig för samtliga studenter. Det är fundamentalt för ett SU:s arbetslivsanknytning att ha en studie- och karriärvägledning av hög kvalitet. SU bör även utveckla en professionell karriärvägledning för doktorander och nydisputerade som framförallt erbjuder vägledning för etablering på arbetsmarknaden utanför universitetsvärlden. De som arbetar med studie- och yrkesvägledning ska ha rätt utbildning för tjänsten.

## 3.8. Nationella utbildningsfrågor

### 3.8.1. Kvalitetsutvärderingar

Det är viktigt att kunna visa på kvaliteten i olika utbildningar både för att underlätta för studenter att välja en givande utbildning och för att säkerställa universitetens förtroende hos det omgivande samhället. Frågan om vad som konstituerar en god kvalitet i högre utbildning måste dock vara ständigt närvarande i den högskolepolitiska diskussionen. Det behöver föras en kontinuerlig diskussion om kvalitetsbegreppets innebörd och om och hur kvalitet kan mätas.

Kvalitetsutvärdering ska ta hänsyn till lokala förhållandena för de utbildningar som utvärderas och mäta flera aspekter av kvalitet än bara resultat. Ett bra kvalitetssystem måste även ha förtroende hos landets lärosäten och bygga på kollegiala principer där de som är experter inom ett vetenskapsområde också är de som granskar andra verksamma inom området. Resurstilldelning baserad på kvalitetsresultat måste ge utbildningar med bristande kvalitet möjligheter att åtgärda bristerna, inte frånta dem resurser.

SU bör helhetsgranskas av en oberoende instans, exempelvis Universitetskanslersämbetet, kontinuerligt med syfte att höja utbildningskvaliteten.

### 3.8.2. Resurstilldelningssystemet

Det är avgörande att Sveriges högskoleutbildningar har tillräckligt med resurser för att hålla en god kvalitet och motsvara förväntningarna och behoven hos studenterna. Ett resurstilldelningssystem får aldrig skapa incitament för lärosätena att godkänna undermåliga prestationer, vilket nuvarande system medverkar till genom att ge pengar till lärosätet per godkänd student.

Genom det effektiviseringskrav, genom pris- och löneomräkningen, som svenska myndigheter har på sig urholkas resurserna till högskolan varje år. Att ha ett system som bygger på att utbildningen ska effektiviseras i en jämn takt varje år är inte rimligt.



Systemet för pris- och löneomräkning måste förändras och anpassas till högskolans särskilda förutsättningar för att inte riskera sämre kvalitet i utbildningen.

### 3.8.3. Treterminssystem

Idag hindras många studenter från studier under sommarmånaderna. Många av de sommarkurser som erbjuds saknar relevans för examen, vilket gör att studenter antingen väljer bort dem eller ”slösar” studietid och ekonomiska medel på kurser som de egentligen inte behöver läsa. Ett studiesystem med tillhörande studiemedelssystem som endast erbjuder studenter relevanta heltidsstudier och försörjning under tre fjärdedelar av året är vare sig tillfredställande för de studenter som saknar försörjningsmöjligheter under sommaren eller för de som snabbt vill bli klara med sina studier. En lösning är att införa ett för studenterna frivilligt treterminssystem. Detta skulle medföra att studenter kunde slutföra sin utbildning på kortare tid. Ett treterminssystem kan dock utformas på många olika sätt med varierande resultat för studenter och lärare. Det bör därför utredas nationellt om ett treterminssystem är något som kan och bör införas på svenska lärosäten. Till dess bör fler relevanta sommarkurser erbjudas av SU.

## 3.9. Studenters sociala situation

### 3.9.1. Bostäder

Det råder stor bostadsbrist i Stockholmsområdet, vilket i hög grad drabbar studenter. För att säkra framtidens kompetensförsörjning och göra Stockholm till en attraktiv region är möjligheten att leva och studera i regionen en förutsättning. Att inte hitta bostad får aldrig vara ett skäl till att en student väljer bort Stockholm som utbildningsort eller avbryter sina studier i förtid. Bostaden är en viktig social rättighet även för studenter. Det behövs en generell ökning i Stockholmsområdet av både antalet studentbostäder och mindre hyresrätter. Kommuner bör i större utsträckning använda sina allmännyttiga bolag för att säkerställa att fler bostäder för studenter byggs.

Då andrahandsbostäder är en vanlig boendeform för studenter måste tryggheten för studenter förbättras på denna marknad. Idag råkar många studenter illa ut genom fuskkontrakt, ockerhyror och kränkande hyresvillkor.

Alla kommuner i Stockholms län måste ta ansvar för bostadsbyggandet, även de där ingen större högskola ligger inom kommunens gränser. Då många studenter bor långt ifrån SU:s olika campus är det extra relevant att ha goda kollektivtrafikförbindelser till SU vilket också gör det möjligt för studenter att bo i andra kommuner än Stockholm.

Den kommunala fastighetsavgiften bör reformeras så att den speglar lägenhetens storlek och standard. Idag slår den platta avgiften oproportionerligt hårt mot studentbostäder och små lägenheter. Stockholm är landets dyraste studentstad att leva i. Eftersom hyran är den enskilt största utgiften för studenter, är bostadsbidraget en viktig del av studenters trygghetssystem och bör utformas så att fler studenter kan ta del av det.

Många studentbostäder har i dagsläget höga hyror vilket gör att studenter inte har råd att bo i dem. Det är därför av största vikt att det införs ett nationellt maxtak för hyror på studentbostäder. Maxtaket ska högst uppgå till högst en tredjedel av den samlade CSN-inkomsten i hushållet.

### 3.9.2. Student i Storstockholm

Det ligger i Stockholms intresse att villkoren för den enskilde studenten att bedriva högre studier är optimala. Studenter är en förutsättning för framtida tillväxt och konkurrenskraft. I och med att studenter sällan har egen bil så är kollektivtrafik och bra cykelvägar ofta extra viktigt för denna grupp. En väl utbyggd och fungerande kollektivtrafik behövs i staden i allmänhet och från bostaden till lärosätet i synnerhet. När nya campus byggs bör kollektivtrafiken utökas så att studenterna kan ta sig till utbildningen utan att räkna med överfulla bussar och tunnelbanor. Priserna i kollektivtrafiken ökar ständigt medan studiemedlen ligger kvar relativt oförändrad. Om inte priserna sänks generellt eller studiemedlen höjs bör den existerande rabatten för studenter därför öka jämfört med dagens nivå. Studentrabatten ska vara kopplad till kårmedlemskap. För att underlätta för studenter att välja cykel framför andra färdmedel måste SU erbjuda tillräckligt många cykelparkeringar på universitetsområdet.

Studenter som grupp har ofta en lägre betalningsförmåga än genomsnittet. Staden bör anpassa sig för att göra staden ekonomiskt tillgänglig även för dessa. Studentrabatt bör finnas på alla statliga och kommunala kulturinstitutioner. En öppen och tillgänglig stad med offentliga platser för såväl studier som rekreation gynnar både studenter och andra medborgare.

### 3.9.3. Studiemedel

Studiemedlet är en grundläggande förutsättning för en högre utbildning för alla. Det är viktigt att studiemedlet täcker en students levnadskostnader. Enligt CSN upplever nära flertalet av de högskolestuderande att studiemedlet inte täcker levnadsomkostnaderna. Arbete vid sida av studierna ska vara ett val, inte ett tvång, och heltidsstudier ska gå att bedriva på heltid. Därför bör studiemedlet höjas så att det motsvarar en students levnadsomkostnader.

Personer med utländsk bakgrund, funktionsvariation eller med föräldrar utan akademisk utbildning är klart underrepresenterade i högskolan. För att minska den sociala snedrekryteringen måste de ekonomiska förutsättningarna för att bedriva studier förbättras. Bidragsdelen i studiemedlet bör höjas och återbetalningstakten på studielånet bör baseras på studentens inkomst, inte lånets storlek. Det bör även vara möjligt att slippa påbörja avbetalningen av sitt studielån under det första året efter examen. Studenter som studerar heltid utan studiemedel ska inte behöva betala av sina studielån medan de fortfarande studerar.

Möjligheten att ta del av studiemedlet ska inte vara kopplat till ålder. Oavsett ålder ska studenter kunna ta del av utbildning och som en del av det livslånga lärandet är det viktigt att möjligheten att få CSN består oavsett ålder.

Om en student tjänar mer än vad fribeloppet tillåter sänks studiemedlet. Detta skapar stora problem under sommaren då många studenter måste jobba för att säkra sin försörjning. Studiemedelssystemet måste skilja på terminsjobb och sommarjobb. Inkomster som studenterna har under sommarmånaderna juni, juli och augusti, bör inte räknas in i fribeloppet.

#### 3.9.4. Socialförsäkringar

I dagens system missgynnas studenter som inte tagit studiemedel då socialförsäkringar för studenter bygger på en förlegad föreställning om vem som är student och vilka villkor den studenten har för att bedriva studier. Den låga genomströmningen i högre utbildning kan ses som ett symptom på illa utformade socialförsäkringar för studenter.

Få studenter har idag en tillräcklig sjukförsäkring. Detta beror till stor del på att rätten till sjukförsäkring är kopplad till studiemedlet trots att bara två av tre studenter tar studiemedel från CSN. Ett rimligt trygghetssystem måste kunna skydda alla studenter. Rätten till sjukförsäkring bör därför knytas till studietakten och inte till studiemedlet. Universiteten bör i högre grad ta ansvar för det förebyggande arbetet som för att hjälpa en sjukskriven student tillbaka till studier. Universiteten bör i denna fråga ha ett rehabiliteringsansvar. Den 30 dagar långa karenstiden för sjukskrivna studenter bör även sänkas till en nivå närmare den för förvärvsarbetande, vilka har en eller två karensdagar. Studenter ska även ges möjligheten att vara sjukskrivna på deltid.

Var femte student har barn, trots detta är systemen långt ifrån anpassade efter studenters verklighet. I dagens system missgynnas studenter som inte tagit studiemedel inför föräldraledigheten genom att bara få ut lägstanivån i föräldrapenningen. Nivån på föräldrapenningen bör bero på studenters tidigare studietakt och inte på huruvida de tagit studiemedel eller inte. Alla studenter med barn har rätt till en tillfredsställande föräldraförsäkring. Studenter kan idag inte heller överlåta föräldrapenningen till en partner eller dela den för att dela vårdnaden av sjukt barn, vilket är möjligt för förvärvsarbetande. Detta bör vara möjligt även för studenter. Arbetslöshetsförsäkringarna måste utformas så att de inte missgynnar de studenter som väljer att studera tidigt i livet och i snabb takt.

### 3.10. Forskarutbildningen

Merparten av doktoranderna är anställda på en doktorandtjänst och utöver detta finns stipendiefinansierade doktorander och industridoktorander. Forskarutbildningen avser fyra år på heltid och i den ingår forskarutbildningskurser samt avhandlingsarbete. Institutionstjänstgöring ingår som regel i forskarutbildningen och innebär administrativa sysslor på institutionen samt undervisning. Institutionstjänstgöringen jämte studerandefackligt arbete, sjukskrivning och föräldraledighet ger rätt till prolongering dvs. förlängning av motsvarande tid.

### 3.10.1. Introduktion till forskarutbildningen

Alla doktorander har i dagsläget inte tillgång till högskolepedagogisk utbildning och det är av största vikt att alla doktorander har det. För de flesta doktorander är arbetspråket engelska, och många doktorander har inte svenska som modersmål. SU är ansvariga för doktorandernas akademiska frihet och måste säkra detta under utbildningens gång, vilket innebär att doktoranden inte själv ska behöva ansvara för sin egen akademiska frihet.

Doktorander ska ha rätt att ta del av högskolepedagogisk utbildning under sin utbildning då doktorander ofta både undervisar och handleder studenter vid grund- och avancerad nivå och kommer fortsätta att göra det under sin karriär. Alla doktorander har i dagsläget inte tillgång till högskolepedagogisk utbildning och det är av största vikt att alla doktorander har det.

### 3.10.2. Individuell studieplan

Forskarutbildningen består av både kurser, forskning och spridning av forskningsresultat. För varje doktorand ska det upprättas en individuell studieplan (ISP). Planen ska innehålla universitetets och doktorandens åtaganden och en tidsplan för doktorandens utbildning. SU ska erbjuda detaljerade exempel på hur en ISP kan fyllas i.

Kurser på avancerad nivå ingår i doktorandutbildningen, och doktoranden ska ges tid att delta och genomföra kurser under ordinarie arbetstid. Handledare ska inte förvänta sig att doktoranderna genomför kurserna på fritiden. Universiteten ska se till att det finns tillräckligt med relevanta doktorandkurser i alla program.

ISP:en bör specificera vilka resurser och tillgångar som behövs för att en doktorand ska kunna utföra och slutföra sin utbildning. Detta inkluderar kontorsutrymme, datorutrustning, tillgång till laboratorier, men även tillgång till elektroniska resurser och data. I de fall som doktoranden är beroende av tillgång till en viss typ av specifik resurs så ska det fastställas i dennes ISP. Vidare bör ISP:en klargöra vad som sker med specifika resurser samt projekt om en doktorand eventuellt byter handledare.

Om doktorander upplever att forskningsetiska aspekter är försumliga under sin utbildning bör det finnas tydliga riktlinjer för hur doktoranden ska hantera sådana fall. I dessa riktlinjer bör tas i åtanke att handledare kan vara involverad i problemet. ISP:en bör användas för att adressera tvister om författarskap i en mycket större utsträckning än vad som sker idag. Till exempel bör författarskapsordning i avhandlingsprojekt klargöras i ISP:en. Överlag bör alla institutioner sträva mot att införliva tydliga regler för författarskap (och aktivt följa Vancouver-reglerna).

Introduktion till doktorander sker på institutionsnivå, men det finns information som skulle kunna ges på en mer central nivå. Även om doktorander är inbjudna till

introduktionsdagen för nyanställda på SU är det viktigt att uppmärksamma att doktorandanställningen är den första heltidsanställningen för många doktorander, speciellt då många doktorander är nya i Sverige. Internationella doktorander bör också, under introduktionen, informeras om deras arbetsrättsliga rättigheter. SU bör därför anordna en introduktionsdag för alla nya doktorander. Det är viktigt att doktorander introduceras på både institutions- och central nivå.

### 3.10.3.Handledning

Handledningen och forskningsmiljön är två av de viktigaste delarna av utbildningen på forskarnivå. För att handledningen av doktorander ska fungera så bra som möjligt bör alla nya handledare vid SU genomgå en handledarutbildning. Handledarna ska fungera som vetenskapliga mentorer till doktoranden och ge råd och stöd i arbetet samtidigt som doktoranden ska ges utrymme att utvecklas som självständig forskare. Det är viktigt att handledarna vidareutbildar sig i frågor om handledning. Under pågående forskarutbildning bör alla doktorander ges chans till ytterligare stöd exempelvis i form av mentorskap. Doktorander ska i största möjliga utsträckning beredas möjlighet att självständigt välja avhandlingsämne och vetenskaplig metod.

Oavsett fakultet eller institution är det viktigt att doktoranderna på SU får kvalificerad handledning och i rätt omfattning.

### 3.10.4 Internationella doktorander

Eftersom en stor del av doktoranderna är internationella är det viktigt att minimera de språkliga hinder som doktorander kan komma att uppleva. Detta bör underlättas både genom att översätta relevanta dokument, men också genom att kompensera icke-svensktalande doktorander från utomskandinaviska länder som lär sig svenska.

### 3.10.5. Anställning

För att doktorander ska ha tillgång till ett socialt skyddsnät och en likvärdig social trygghet som andra universitetsanställda ska doktorander vara anställda framför stipendiefinansierade. För alla stipendiefinansierade doktorander och de inom ramen för de undantag i högskoleförordningen som sträcker sig längre än ett års tid, bör stipendiet uppgå till samma summa som likvärdig lön för doktorandtjänst inklusive ett tillägg för pensionstillägg, samt innehålla tydliga riktlinjer för prolongering. Om SU inte kan anställa en doktorand måste SU se över doktorandens situation och se till att den får samma utbildningskvalitet som anställda doktorander.

Lönestegen för doktorander bör tydliggöras på alla institutioner. Tydliga, objektiva riktlinjer för vad en doktorand bör ha uppnått och när denne anses redo för nästa steg i lönestegen ska finnas. Det får inte vara en godtycklig process där en handledare bestämmer när det är dags att gå upp i lönestegen. Doktoranden står redan i en beroendeställning till denne. Stipendiefinansierade doktorander bör följa samma lönestege som övriga doktorander.

Doktorander ska inte förväntas arbeta med sitt forskningsprojekt under helgdagar, röda dagar eller på sin semester. Det är viktigt att SU betonar att doktorander ska ta ut sin semester, och att handledare inte ska förvänta sig att doktorander jobbar övertid.

### 3.10.6. Organisatorisk och social arbetsmiljö

En doktorands arbetsuppgifter och befogenheter får inte ge upphov till en ohälsosam belastning. Doktoranders höga sjukskrivningstal bör kontinuerligt övervakas. Doktorander ska ha rätt till prolongering för läkarbesök för att kunna ta sin hälsa på allvar.

Om en doktorand utsätts för trakasserier eller kränkande särbehandling måste SU utreda ärendet. Under pågående utredning bör största möjliga hänsyn tas till doktorandens utbildning så att dennes arbete inte får konsekvenser på grund av detta, såsom tidsbrist, förlorade projekt. I de fall där en doktorand inte tar examen inom utsatt tid för forskarutbildningen bör institutionerna ta ett stort ansvar att se till vilka möjliga lösningar i form av prolongering som kan erbjudas doktoranden. Doktoranders arbete ska inte utföras utan finansiell ersättning.

Doktorander är den mest utsatta gruppen inom akademien när det kommer till stressrelaterade sjukskrivningar och trakasserier. SU måste uppmärksamma detta mer och komma med förebyggande åtgärder. I dagsläget har Studenthälsan vid SU inget ansvar för doktoranders hälsa och har därför ingen förebyggande verksamhet anpassad för forskarstuderande. Doktorander vid SU inkluderas av SU:s företagshälsovård men det finns inte något förebyggande arbete för doktoranders hälsa vilket SU måste prioritera.

Om en doktorand väljer att byta handledare bör institutionen hantera ärendet skyndsamt och med så stor hänsyn så möjligt till doktorandens projekt och fortsatta utbildning. Det är viktigt att varje doktorand har kunskap om de exakta regler och förfaranden som gäller detta redan vid start av forskarutbildningen.

### 3.10.7. Doktorandrepresentation

SU har i sitt regelverk ett tak på hur mycket prolongering som doktorander kan samla på sig per år. Detta kan leda till problem när doktorandrepresentanter behövs på central nivå, såsom representanter till REBUS, kvalitetssäkrande av forskarutbildningen, etc. Samma problem kan uppstå vad gäller representation på nationell nivå. För att möjliggöra god doktorandrepresentation bör detta tak höjas.

Diskussionsärende  
4.3. Eventuella propositioner till valfullmäktige 2022

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 4.3. Eventuella propositioner till valfullmäktige 2022

### Bakgrund

Det är snart dags för Valfullmäktige och då är det en del propositioner som ska upp för beslut. Kårstyrelsen föreslås att på det andra sammanträdet i april ta beslut om propositioner. Dessa är nu uppe för diskussion.

I Verksamhetsplan 2020–2023, år 3, kommer SUS nya påverkansfrågor för verksamhetsåret att inkluderas. Dessa föreslås tas fram i en separat process efter kårvalets avslutande i likhet med tidigare år. I övrigt föreslås inga förändringar i dokumentet utöver ett nytt förord. Det kan även bli aktuellt att revidera några indikatorer så att de speglar kansliets verksamhet i dag. Som utgångspunkt för diskussionen vid föreliggande möte bifogas därför den verksamhetsplan för år 2 som antogs 2021. Under styrelsemötet kommer kansliet att ge en presentation av var verksamheten befinner sig och vid kommande styrelsemöte kommer kårstyrelsen att få ta ställning till ett skriftligt förslag på verksamhetsplan för år 3.

Organisationsplanen lämnas, enligt förslag, utan förändringar. Rambudgeten är ny. Arbetsordning för kårfullmäktige innehåller tillägg om plats för fullmäktigesammanträden och ett förtydligande om när Arbetsordning för digitala fullmäktigen gäller.

Bifogat finns

- Verksamhetsplan 2020–2023, år 3
- Rambudget 2022/2023
- Organisationsplan
- Arbetsordning för SUS kårfullmäktige

Vi önskar kårstyrelsens inspel på föreslagna propositioner.



Proposition  
7.3. Verksamhetsplan 2020–2023, år 3

Till kårfullmäktigesammanträde nr 1  
2022-05-25

Avsändare  
Kårstyrelsen

## 7.3. Verksamhetsplan 2020–2023, år 3

### Bakgrund

Verksamhetsåret 2021/2022 har liksom föregående verksamhetsår präglats av stora utmaningar till följd av Coronapandemin. Trots förutsättningarna har även detta år inneburit en betydande framåtrörelse i SUS verksamhet, i linje med den treåriga verksamhetsplan kårfullmäktige beslutat för perioden 2020–2023.

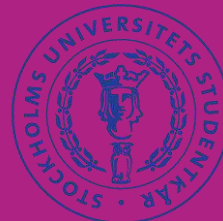
Verksamhetsplanen år 3 innebär fortsatt implementering och fördjupning av det som påbörjats år 1 och 2 för att nå de mål som kårfullmäktige har beslutat. Kårstyrelsen ser fram emot ett nytt verksamhetsår med fortsatt uppdragsorientering, god måluppfyllelse och stor handlingskraft, helt i linje med verksamhetsplanen. Mot denna bakgrund föreslås inga större ändringar i verksamhetsplan 2020–2023 utöver ett nytt förord och de som följer av nya prioriterade påverkansfrågor. Kårstyrelsen föreslår dock att några indikatorer omformuleras för att bättre motsvara de arbetssätt som kansliet har utvecklat under det senaste året.

### Beslutsförslag

Kårstyrelsen föreslår kårfullmäktige med anledning av ovanstående

*att anta Verksamhetsplan 2020–2023, år 3 enligt bilaga*





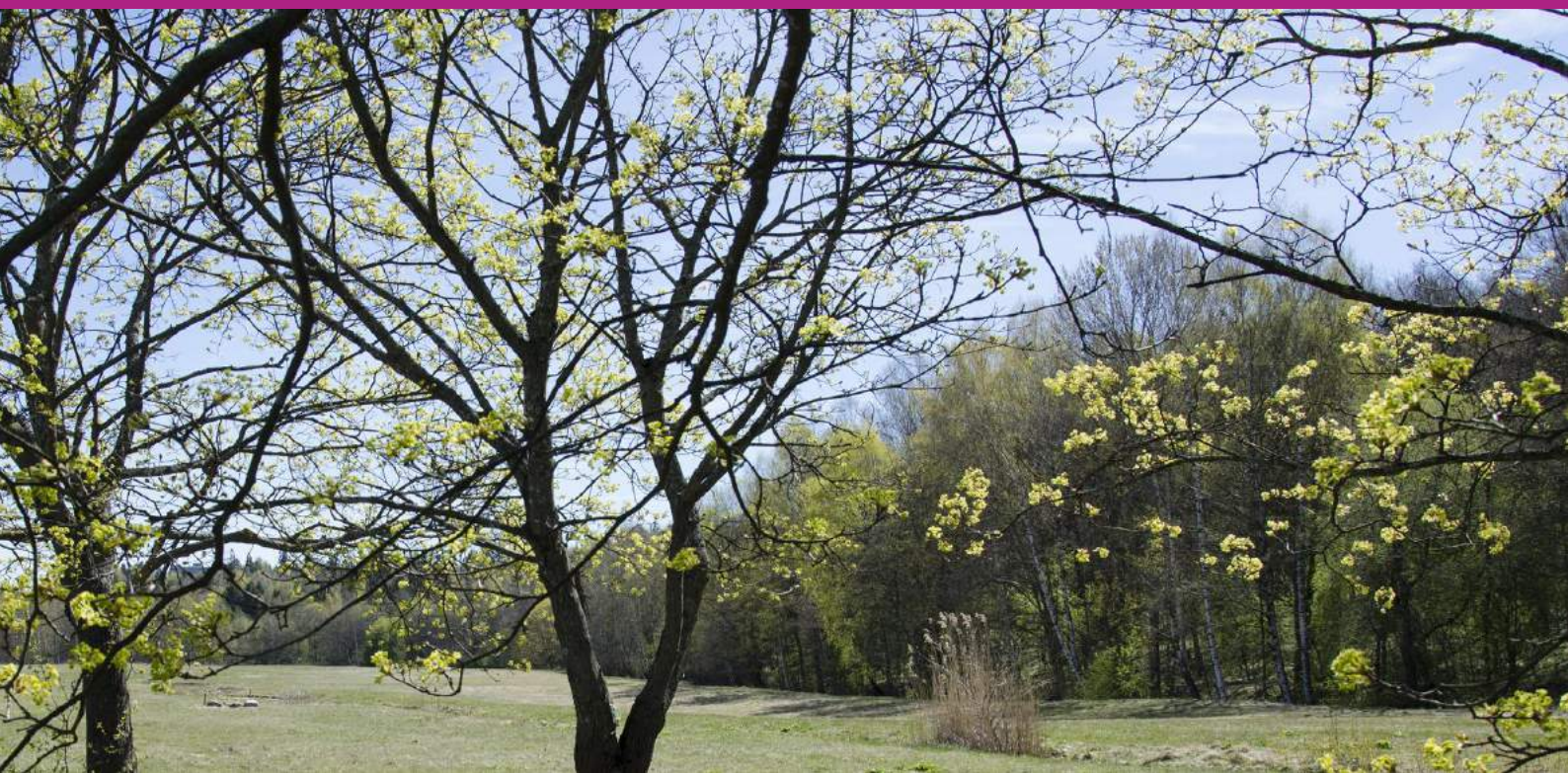
---

# Verksamhetsplan 2020-2023

År 2 – 2021/2022

---

Antagen av Stockholms universitets studentkår 2021-05-27



## Innehållsförteckning

Förord.....	2
Syfte och bakgrund .....	3
Övergripande utgångspunkter för verksamhetens styrning 2020 – 2023 .....	4
SUS Vision.....	4
SUS Ändamål.....	4
SUS värdegrund – fyra värdeord .....	5
SUS styrmodell .....	5
SUS organisation .....	5
Prioriterade påverkansfrågor 2021/2022.....	6
Studenters hälsa ska värnas.....	6
Stärk studenters ekonomi.....	6
Hållbar och kvalitativ utbildning .....	6
Fyra verksamhetsområden 2020-2023 .....	7
1. Kvalitativ studentrepresentation .....	7
1.1 Processer och mötesplatser för ett starkt och inkluderande studentinflytande.....	8
1.2 Rätt stöd och verktyg för aktivt medskapande i studentinflytandestrukturen .....	8
1.3 Särskilt stöd för studentrepresentanter i beslutande och beredande organ som behandlar universitetets arbete med digital och fysisk studiemiljö.....	8
1.4 Fördjupad kvalitet i dokumentation och uppföljning av studentrepresentation .....	8
1.5 Särskilt stöd till studentgrupper vid vissa institutioner och i vissa utbildningsformer.....	9
Nyckeltal/indikatorer för en kvalitativ studentrepresentation.....	9
2. Ett levande campus .....	9
2.1 Processer och mötesplatser för ett starkt och inkluderande föreningsliv.....	9
2.2 Rätt stöd och verktyg för ett aktivt föreningsliv .....	10
2.3 Särskilt stöd för föreningar som utvecklar och genomför studiesociala och publika projekt i samverkan.....	10
2.4 Särskilt stöd för föreningar och grupper av studenter som arbetar med projekt riktade till internationella studenter .....	10

2.5 Verksamhetsutveckling och produktion för en studentdriven samlingsplats .....	10
2.6 Ett utvecklat medlemserbjudande .....	10
2.7 Ett högt deltagande i kårvalet .....	10
2.8 Särskilda insatser för medlemsrekrytering.....	10
Nyckeltal/indikatorer för ett levande campus .....	11
3. Ledarskap och påverkansarbete .....	11
3.1 Rätt stöd och verktyg för ledarskap och styrelsearbete .....	11
3.2 Utveckling och genomförande av insatser för ett aktivt och demokratiskt förankrat FUM .....	12
3.3 Utveckling och genomförande av insatser för ett starkt och inkluderande påverkansarbete på lokal, regional och nationell nivå .....	12
3.4 Ett aktivt ägarskap i SUS bolag .....	12
Nyckeltal/indikatorer för ledarskap och påverkansarbete.....	12
4. Insatser för ett rättssäkert universitet samt hög kvalitet i SUS och universitetets verksamhet .....	13
4.1 Strategiskt och operativt utrednings- och beredningsarbete .....	13
4.2 Inkluderande och värdeskapande kommunikation.....	13
4.3 Redaktionell bevakning och produktion .....	13
4.4 Ombudsstöd till enskilda studenter .....	14
4.5 Utveckling och genomförande av ny modell för processledning till stöd för förtroendevalda .....	14
4.6 En lärande och ändamålsenlig organisation.....	14
4.7 En budget i balans .....	14
Nyckeltal/indikatorer för insatser för ett rättssäkert universitet samt hög kvalitet i SUS och universitetets verksamhet.....	15

## Förord

Det senaste året har varit ett otroligt utvecklande år för Stockholms universitets studentkår. Vi har mött utmaningen att arbeta nästan helt digitalt under ett helt verksamhetsår samtidigt som vi sjösatt en helt ny organisation med en ny verksamhetsplan. Vi har kommit långt men längre ska vi komma.

Stockholms universitets studentkår (SUS) är Sveriges största studentkår med en enorm potential att påverka, stötta och underlätta för studenter. SUS är en aktör att räkna med när det kommer till lokal, regional och nationell påverkan, allt för att vi tror att *de studerandes inflytande, medverkan och gemenskap under sin tid på universitetet skapar en studietid i världsklass. Stockholms universitets studentkårs uppdrag är att främja förutsättningarna för detta vid Stockholms universitet.* Detta är också vår vision.

I och med den treåriga verksamhetsplanen har vi valt att flytta fram våra positioner. Det handlar om att vi ska bli fler, starkare och att vi ska skjuta ut såväl resurser som stärkt studentinflytande till studenterna på campus.

Under det senaste året har vi satt igång många processer just för att skapa nya förutsättningar för studenterna vid Stockholms universitet. Verksamhetsplanen 2020–2023, år 2 verksamhetsåret 2021/2022 innefattas av fyra verksamhetsområden: Kvalitativ studentrepresentation, Ett levande campus, Ledarskap och påverkansarbete samt Insatser för ett rättssäkert universitet samt hög kvalitet i SUS och universitetets verksamhet. Alla fyra verksamhetsområden präglas av kvalitetssäkring och kvalitetshöjning i syfte att stärka SU-studenternas aktiva medskapande. Det handlar inte endast om SUS närvaro utan innehållet i SUS närvaro på campus, vid universitetet och i de politiska debatterna regionalt och nationellt.

När vi nu ger oss in på verksamhetsåret 2021/2022 gör vi det med stora förhoppningar. Vi vill genomföra många saker och hoppas att få återgå till campus. Vi vill inte minst att vår kårpub öppnas under året och att vi får träffas. Studenter och föreningar ska antligen få en möjlighet att ha en plats att mötas på.

Vi har påbörjat resan för att stärka SUS och när vi nu är på väg in i år 2 gör vi det med andra förutsättningar än tidigare. Vi har ett kansli med anställda som följer med oss in i nästa verksamhetsår med såväl kompetenser som processer. Vi är stolta över dit SUS kommit och förväntansfulla över vart SUS kommer ta sig under 2021/2022. Vi tror att SUS kan göra underverk.

Kårstyrelsen  
2020-05-04



## Syfte och bakgrund

Syftet med denna verksamhetsplan är att:

- Visa SUS riktning och övergripande mål de kommande tre åren
- Ge styrelse, presidium och verksamhetsfunktioner bästa möjliga förutsättningar att utföra sina uppdrag och redovisa resultat och måluppfyllelse i enlighet med fullmäktiges vilja och beslut
- Ge studenterna på Stockholms universitet bästa möjliga förutsättningar att vara aktiva medskapare i alla delar av sin studietid

Med denna verksamhetsplan antar SUS fullmäktige sin andra treåriga verksamhetsplan. Inför införandet av den första, som gällde åren 2017-2020, gjordes ett omfattande förarbete som redovisades i bland annat 5.4. *Proposition om preliminär verksamhetsplan för 2017-2020, år 1 2017/2018.*

I inledningen till ovan nämnda proposition beskriver dåvarande kårstyrelse den huvudproblematik som motiverar att SUS lämnar den tidigare modellen med ettåriga strategiska planer, och istället börjar arbeta med treåriga verksamhetsplaner som huvudsakliga styrmedel.

”För att den demokratiska styrningen ska fungera behöver en medlemsorganisation transparenta och effektiva styrmedel. Kårstyrelsen har i dialog med medarbetare och medlemmar identifierat att studentkåren över flera år har brustit i styrningen av verksamheten. Otydliga målsättningar, bristande uppföljning, varierande insyn och obefintligt ansvarsutkrävande har underminerat de demokratiska organens beslutsmakt. På sikt riskerar demokratin reduceras till en chimär, samtidigt som verksamheten lämnas flytande utan tydlig styrning. De främst lidande blir medlemmarna och studenterna.”

I propositionen beskrivs också ett antal förhållanden som sammantaget visar på behovet av treåriga verksamhetsplaner som huvudsakliga styrmedel. Dåvarande styrelse konstaterar bland annat att:

- Den bristande rapporteringen och uppföljningen riskerar leda till att delar av kårens kärnverksamhet lämnas flytande, utan styrning.
- Det politiska intresset inriktas alltför snävt på det som verkar konkret och lättgripligt.
- Någon ordentlig rapportering till fullmäktige sker knappt alls, och då inte förrän verksamhetsårets slut när alla avgår och de gamla målen glöms i förhandlingar om de nya.
- Ansvarsutkrävandet brister i flera led.
- Genom att formulera och följa upp mål på varje nivå i organisationen säkerställs att verksamheten bidrar till uppdraget och skapar avsedda effekter.

- Genom sammanhållen styrning och uppföljning som sätter mål och måluppfyllelse i fokus, ges förutsättningar för att avgöra vilka insatser som är lämpligast för att skapa de effekter vi vill nå.
- Kårens resurser ska förvaltas väl och användas där de gör största nytta. Därför bör verksamhets- och ekonomiuppföljningen integreras.

Nu, i år tre med en treårig verksamhetsplan som huvudsakligt styrmedel, kan SUS styrelse notera att organisationens utveckling under de tre åren har varit omfattande. Vi ser att ansvarsfördelningen i hela organisationen har blivit tydligare och att det finns en tydligare distinktion mellan att ta ut riktning (FUM), ta ansvar för årets verksamhet (styrelsen) och att genomföra årets operativa plan (presidiet/kansliet).

Uppföljning sker systematiskt och redovisas regelbundet till fullmäktige. Hela verksamheten är belyst och under ständig utveckling, vilket lett till att viktiga slutsatser om ytterligare förbättringar kunnat dras och bidra till organisationens framåtrörelse.

Sammantaget har den treåriga verksamhetsplanen ökat SUS handlingskraft och måluppfyllelse markant, och organisationen har tagit stora kliv framåt med bland annat ökat valdeltagande.

Samtidigt har åtgärder för att ytterligare stärka den nytta som SUS skapar för studenter kunnat identifieras, och en ny organisationsmodell, med syfte att ytterligare stärka studenters inflytande, medverkan och gemenskap på Stockholms universitet har kunnat utredas och presenteras. När vi, i verksamhetsplanen, talar om studenter syftar vi på studenter på grund- och avancerad nivå, samt forskarstudenter.

Med denna verksamhetsplan tar SUS därför nästa naturliga steg på väg mot ännu tydligare uppdragsorientering, högre måluppfyllelse och större handlingskraft, för ett levande campus där studenter är aktiva medskapare i alla delar av sin studietid.

## Övergripande utgångspunkter för verksamhetens styrning 2020 – 2023

### SUS Vision

De studerandes inflytande, medverkan och gemenskap under sin tid på universitetet skapar en studietid i världsklass. Stockholms universitets studentkårs uppdrag är att främja förutsättningarna för detta vid Stockholms universitet.

### SUS Ändamål

Studentkårens ändamålsparagraf (kap. 1 § 2 Stockholms universitets studentkårs stadgar):

*Studentkåren har som huvudsakligt syfte att bevaka och medverka i utvecklingen av utbildningen och förutsättningarna för studier vid Stockholms universitet.  
Studentkåren ska tillvarata, främja och bevaka studenternas intressen, främst vad*

*gäller utbildnings- och studiesociala frågor. Studentkåren ska tillhandahålla service till sina medlemmar och verka för en god gemenskap mellan dessa.*

## **SUS värdegrund – fyra värdeord**

- Professionalitet
- Öppenhet
- Engagemang
- Tillgänglighet

SUS värdegrund består av dessa fyra värdeord som vägleder oss i allt arbete inom studentkåren. Värdegrunden beskriver våra gemensamma och grundläggande värderingar. Den berättar hur vi vill uppfattas, hur vi förhåller oss till varandra, till vår omvärld och hur vi genomför vårt arbete.

## **SUS styrmodell**

Utifrån visionen och SUS stadgade ändamål beslutar kårfullmäktige årligen om en verksamhetsplan. Planen antas vid närmaste kårfullmäktigesammanträde efter kårval. Samtidigt beslutar kårfullmäktige om budget och organisationsplan för kommande verksamhetsår.

Verksamhetsplanen fastställer övergripande utgångspunkter för verksamhetens riktning och mål de kommande tre åren samt nyckeltal/indikatorer för måluppfyllelse. Verksamhetsplanen konkretiseras och målen bryts ner på detaljnivå i en årlig operativ plan som fastställs av kårstyrelsen. I den operativa planen fastställs också SUS ettåriga prioriterade påverkansfrågor, och hur dessa ska implementeras i verksamhetens insatser under året. Kårstyrelsens arbete med verksamhetsplanen redovisas för kårfullmäktige vid varje sammanträde muntligen samt genom skriftliga rapporter halvårsvis.

Uppföljning och justering av operativa delmål och aktiviteter sker löpande i hela organisationen genom olika uppföljningsinstrument såsom avtalsuppföljning, medarbetarsamtal, styrelseutvärdering, resultatrapporter och delårsbokslut med årsprognoser samt de mätmetoder som kårstyrelsen bedömer nödvändiga. Verksamhetsplanens treåriga mål ska vara uppnådda senast till 2023-06-30, om inte annat anges.

## **SUS organisation**

En bild på SUS organisation finns i bilaga.

## Prioriterade påverkansfrågor 2021/2022

### **Studenters hälsa ska värnas**

Studenter mår sämre än jämnåriga yrkesverksamma i samma ålder. Studenthälsan måste synliggöras och få mer resurser. Doktoranders hälsa kräver särskilda insatser och därför behövs förebyggande verksamhet anpassad för forskarstuderande.

Universitetet bör införa en norm om studiefri dag efter examination för att trygga studenters möjlighet till återhämtning. Handläggningen av särskilt pedagogiskt stöd bör ske centralt så att varje student har rätt till det stöd som behövs under studietiden.

### **Stärk studenters ekonomi**

I dagsläget går studenter i Stockholm back varje månad vilket skapar otrygghet och kan påverka såväl studenters psykiska hälsa som studieresultat. Bidragsdelen i CSN måste höjas och fribeloppet bör slopas under sommaren. Universitetsbiblioteken måste digitalisera och tillgängliggöra mer kurslitteratur för att minska kostnaden för den enskilda studenten. SUS ska driva bostadsfrågan aktivt i SSCO och mot andra relevanta aktörer i Stockholmsregionen. Som student ska du inte möta dolda kurskostnader.

### **Hållbar och kvalitativ utbildning**

Universitetet bör klimatkompensera sina utsläpp och Agenda 2030 borde inkorporeras både i utbildning och i verksamheten som myndighet och arbetsplats. Målet bör vara att uppnå koldioxidneutralitet 2030. Vi måste utnyttja erfarenheterna av digitalisering från pandemin och satsa på studentinflytandet för att fortsätta höja utbildningskvaliteten. Studentinflytandet ska garanteras även vid enpersonsbeslut. För att få in en fot i ett framtida arbetsliv måste det finnas möjlighet att göra praktik oavsett om en studerar program eller fristående kurs.



## Fyra verksamhetsområden 2020-2023

SUS verksamhetsplan 2020-2023 har utvecklats utifrån lärdomar som dragits under föregående verksamhetsperiod (2017-2020), dialog och samverkan med anställda och förtroendevalda på SUS kansli, samt en ny process för verksamhetsplanering som gett fullmäktigeledamöter möjlighet att delta i arbetet. Detta skedde i form av en processkongress som arrangerades 22 februari 2020, där deltagande fullmäktigeledamöter under en dag undersökte SUS verksamhet utifrån syfte, uppdrag och intressent-/behovsanalys, samt formulerade och diskuterade möjliga utvecklingsområden och organisationens riktning de kommande tre åren.

Denna verksamhetsplan beskriver SUS verksamhet i fyra olika verksamhetsområden, och bryter sedan ytterligare ner dessa i underliggande insatser. För varje verksamhetsområde finns också ett antal nyckeltal, eller indikatorer, som beskriver övergripande mål för verksamheten.

Ytterligare detaljnivå för årliga mål inom varje område fastslås i den ettåriga operativa planen som tas fram av SUS styrelse. Där fastslås också ansvarsfördelning kopplad till genomförande av insatser, kvalitetssäkring och återrapportering. I den operativa planen beskrivs också de ettåriga prioriterade påverkansfrågor som varje år tas fram av de partier som finns representerade i SUS fullmäktige, samt hur de ska implementeras i verksamhetens olika delar.

### 1. Kvalitativ studentrepresentation

När denna verksamhetsplan omsätts i praktiken är det under nya förutsättningar för studentinflytande på Stockholms universitet. Efter ett omfattande arbete, där SUS utgjort en viktig samtalspart, beslutade rektor i december 2019 att anta nya regler för studentinflytande. I dessa regler fastslås bland annat ökad ekonomisk ersättning och universitetets ansvar att utbilda studentrepresentanter. Utöver detta beslutas det att varje institution, fakultet, område och centralt ska ha en kontaktperson för studentinflytande. Reglerna är ett centralt instrument för att flytta fram positionerna för allt studentinflytande på SU. Reglerna klargör också grunderna och ansvaret för studentinflytandet och gör det möjligt för SUS att ta steget från representation till verklig påverkan i universitetets alla beredande och beslutande organ.

SUS kan nu, under kommande treårsperiod, fokusera på att utveckla kvalitet och innehåll i studentinflytandet. SUS behöver därför utveckla sin relation till **universitetets** alla student- och doktorandråd **inom SUS inflytandestruktur**. Doktorander och studenter som är aktiva i studentinflytandestrukturen behöver en studentkår som ger dem bästa möjliga förutsättningar att växa och utvecklas i linje med sina behov, förutsättningar och prioriteringar, så att de kan vara aktiva medskapare i dialog med universitetsföreträdare och i beslutsprocesser. På så sätt skapar vi en kvalitativ studentrepresentation på Stockholms universitet!

### 1.1 Processer och mötesplatser för ett starkt och inkluderande studentinflytande

För att ge SUS förtroendevalda bästa möjliga förutsättningar och verktyg att utföra sina uppdrag arbetar SUS löpande med att skapa forum och mötesplatser för kunskapsöverföring och erfarenhetsutbyte. Här delas de resurser som finns på SUS kansli, i form av till exempel kompetens, erfarenhet och kunskap om universitetets organisation och beslutsprocesser samt effektivt påverkansarbete, med studenter som är aktiva inom studentinflytandestrukturen på lokal, fakultet och central nivå inom SU.

Alla som är anställda tjänstepersoner på SUS deltar aktivt i utformandet och genomförandet av stöd, utbildning och processledning till SUS förtroendevalda. En del av det uppdraget består också i att löpande fånga upp behov hos de förtroendevalda och frågor som är viktiga för att de på bästa sätt ska kunna agera som förtroendevalda i studentinflytandestrukturen.

För att säkerställa långsiktigt arbete ska även stadigvarande studentråd att kartläggas. Ett stadigvarande studentråd är ett studentråd som har en styrelse, som genomgått eller genomgår utbildning av SUS och som beräknas vara igång även nästkommande termin.

En stor del av SUS arbete är dock att rekrytera studentrepresentanter. Det är därför viktigt att SUS fortsätter arbeta för att alla representationsuppdrag vid universitetet är tillsatta. Ett viktigt mål är, i relation till det, att SUS ska ha en jämställd studentrepresentation, vilket också är i enlighet med Regler för studentinflytande. Detta är något som ska beaktas när SUS utser studentrepresentanter.

### 1.2 Rätt stöd och verktyg för aktivt medskapande i studentinflytandestrukturen

Studenter som är aktiva inom studentinflytandestrukturen ska ha tillgång till relevant stöd samt de ändamålsenliga verktyg de behöver för att utföra sina representationsuppdrag. Detta innebär att SUS behöver utveckla och implementera kvalitetssäkrade och effektiva digitala tjänster för till exempel registrering, rapportering och återkoppling. Detta arbete, samt utveckling och implementering av andra relevanta stödfunktioner och verktyg, behöver vara behovsstyrt och ske i nära dialog med användarna.

### 1.3 Särskilt stöd för studentrepresentanter i beslutande och beredande organ som behandlar universitetets arbete med digital och fysisk studiemiljö

Att vara studentrepresentant i beredande och beslutande organ som behandlar universitetets arbete med digital och fysisk studiemiljö kräver omfattande kunskapsinhämtning gällande universitetets planerings- och beslutsprocesser inom förvaltningen, och SUS ska därför erbjuda särskilt stöd för det.

### 1.4 Fördjupad kvalitet i dokumentation och uppföljning av studentrepresentation

För att bättre förstå hur och var studenter stöter på utmaningar och problem inom studentinflytandestrukturen, samt vilka framgångsfaktorer som kan identifieras i framgångsrikt studentinflytandearbete, ska SUS fördjupa kvaliteten på dokumentation

och uppföljning av studentrepresentation. På så sätt finns ett faktabaserat underlag att stå på inför fortsatta förbättringar av stödinsatser.

### 1.5 Särskilt stöd till studentgrupper vid vissa institutioner och i vissa utbildningsformer

Problem och utmaningar som lyfts av studenter vid vissa institutioner och i vissa utbildningsformer är återkommande, och SUS behöver rikta särskilda insatser för att stötta studentinflytande vid dessa institutioner och utbildningar.

#### Nyckeltal/indikatorer för en kvalitativ studentrepresentation

- 30 % arvoderade doktorand- och studentrådsaktiva har genomgått ett ettårigt utbildningsprogram för doktorand/studentråd.
- Digitalt verktyg för förenklad hantering/ administration för registrering av studentråd finns på plats och används.
- 95 % student- och doktorandråd finns registrerade varje år.
- 50 % stadigvarande student- och doktorandråd finns registrerade varje år.

## 2. Ett levande campus

Studentens situation måste ses i ett helhetsperspektiv. Att hitta ett socialt sammanhang i anslutning till studierna är avgörande för många studenters studieprestation och välmående, framförallt för de som saknar tidigare kontaktnät. En internationellt framstående akademisk miljö måste främja möten och utbyten utanför seminarierummen. SUS ska verka för att stärka den sociala verksamheten vid SU, för att främja studenters gemenskap och studietidens attraktivitet.

SUS kan och bör vara en plattform för enskilda studenters engagemang. Men en studentkår ska också kunna kanalisera det engagemang som finns bland studenter och omsätta det i mervärden för hela studentpopulationen, som går bortom vad vi som enskilda individer kan åstadkomma. SUS behöver därför utveckla och stärka sin relation till både studentföreningar och sina medlemmar, så att fler studenter kan vara aktiva medskapare i ett levande campus både på individ- och gruppnivå.

### 2.1 Processer och mötesplatser för ett starkt och inkluderande föreningsliv.

För att ge SUS förtroendevalda bästa möjliga förutsättningar och verktyg att utföra sina uppdrag arbetar SUS löpande med att skapa forum och mötesplatser för kunskapsöverföring och erfarenhetsutbyte. Här delas de resurser som finns på SUS kansli, i form av till exempel kompetens, erfarenhet och kunskap om kulturproduktion, kommunikation och projektledning med studenter som är aktiva i föreningsliv och sociala aktiviteter på campus.

Alla som är anställda tjänstepersoner på SUS deltar aktivt i utformandet och genomförandet av stöd, utbildning och processledning till SUS förtroendevalda. En del av det uppdraget består också i att löpande fånga upp behov hos de förtroendevalda och frågor som är viktiga för att de på bästa sätt ska kunna agera som förtroendevalda i föreningslivet.

## 2.2 Rätt stöd och verktyg för ett aktivt föreningsliv

Studenter som är aktiva inom föreningslivet på campus ska ha tillgång till relevant stöd samt de ändamålsenliga verktyg de behöver för att bidra till ett levande campus. Detta innebär att SUS behöver utveckla och implementera kvalitetssäkrade och effektiva digitala tjänster för till exempel medlemshantering och lokalbokning. Detta arbete, samt utveckling och implementering av andra relevanta stödfunktioner och verktyg, behöver vara behovsstyrt och ske i nära dialog med användarna.

## 2.3 Särskilt stöd för föreningar som utvecklar och genomför studiesociala och publika projekt i samverkan

För att kanalisera det engagemang som finns bland studenter och omsätta det i mervärden för hela studentpopulationen, som går bortom vad vi som enskilda individer kan åstadkomma, ger SUS särskilt stöd till föreningar som utvecklar och genomför studiesociala och publika projekt i samverkan. Ju mer föreningarna samverkar och utbyter erfarenheter och idéer, desto rikare blir det studiesociala utbudet på campus.

## 2.4 Särskilt stöd för föreningar och grupper av studenter som arbetar med projekt riktade till internationella studenter

SUS vill vara en sammanhållande kraft som möjliggör ett gott mottagande för internationella studenter. Därför riktas särskilt stöd till föreningar och grupper av studenter som arbetar med projekt riktade till internationella studenter.

## 2.5 Verksamhetsutveckling och produktion för en studentdriven samlingsplats

SUS driver café Kåriander, en samlingsplats i studenthuset mitt på campus. Det är en viktig arena för studentdrivna, attraktiva och gemensamhetsskapande, aktiviteter. Målet är att i lokalerna kunna driva en kårpub genom exempelvis ett klubbmästeri, samt tillgängliggöra ytan för evenemang från kårföreningar och student- och doktorandråd.

## 2.6 Ett utvecklat medlemserbjudande

SUS behöver förtydliga och utveckla sitt medlemserbjudande, så att det möter studenternas behov och förväntningar.

## 2.7 Ett högt deltagande i kårvalet

Kårvalet genomförs en gång varje läsår och är centralt för SUS demokratiska styrning. Det är därför av största vikt att den positiva deltagarutvecklingen som kunnat noteras från 2019 och 2020 bibehålls, och att kårvalsperioden hanteras med största möjliga professionalism och stringens.

## 2.8 Särskilda insatser för medlemsrekrytering

SUS behöver genomlysna sitt arbete med medlemsrekrytering, hur vi skapar största möjliga medlemsnytta, och hur vi stärker relationen till medlemmarna.

### Nyckeltal/indikatorer för ett levande campus

- 30 studentföreningsaktiva medlemmar deltar varje läsår i gemensamma insatser där föreningar samverkar för att skapa ett levande campus för alla studenter på SU.
- Kårpuben öppnas och drivs med hjälp av engagerade studenter.
- SUS har ett tydligt, uppskattat och väl känt medlemserbjudande som möter medlemmarnas behov och förväntningar, vilket mäts genom årliga medlemsundersökningar.
- SUS har minst 15 000 individuella medlemmar varje år, samt minst 17 000 medlemmar år 3.
- SUS har ett deltagande i kårvalet på minst 30 %.
- 60 % av våra medlemmar väljer medlemskap längre än en termin.

## 3. Ledarskap och påverkansarbete

Att leda en organisation av SUS storlek, med huvudsakligt syfte *att bevaka och medverka i utvecklingen av utbildningen och förutsättningarna för studier vid Stockholms universitet*<sup>1</sup>, är ett betydelsefullt och omfattande ledarskapsuppdrag av betydande svårighetsgrad. SUS har därför under den senaste verksamhetsperioden (2017-2020) stärkt och utvecklat formerna för verksamhetsstyrning och kåren som verktyg för studenternas inflytande, medverkan och gemenskap vid Stockholms universitet, samt formerna för ledarskapsutveckling på individ- och gruppnivå. Arbetet med att stärka studenters ledarskap och påverkansarbete på individ-, grupp- och organisationsnivå har fört med sig betydande insikter om att detta är ett strategiskt viktigt och långsiktigt verksamhetsområde. En central framgångsfaktor för att ge rätt stöd och verktyg för stärkt ledarskap och påverkansarbete är insikten om att SUS behöver vara en lärande organisation med förmåga att kontinuerligt reflektera, dra slutsatser och justera i syfte att stärka organisationens uppdragsorientering, effektivitet och förmåga att skapa resultat. SUS behöver därför löpande utveckla arbetssätt, stöd och verktyg som stärker studenters förmåga till ledarskap och påverkansarbete på lokal, regional och nationell nivå.

### 3.1 Rätt stöd och verktyg för ledarskap och styrelsearbete

För att presidiet och styrelsen ska ges bästa möjliga förutsättningar att fullt ut axla, och växa i, sitt ledarskap, behöver organisationen ge rätt stöd och verktyg för ledarskap och styrelsearbete. Detta omfattar både en effektiv och kvalitetssäkrad hantering av styrelse- och verksamhetsadministration, dokumentation och hantering av handlingar (underlag, styrdokument mm), och relevant stöd på individ och gruppnivå inför de utmaningar som ledarskapets ansvar och krav innebär.

---

<sup>1</sup> SUS stadga kap.1 Sammansättning och ändamål 2 § Ändamål

### 3.2 Utveckling och genomförande av insatser för ett aktivt och demokratiskt förankrat FUM

SUS fullmäktige är organisations högst beslutande organ och behöver vara aktivt och demokratiskt förankrat. Därför behöver SUS löpande inte bara fullmäktiges, utan samtliga engagerade studenters insyn, utveckla formerna för: delaktighet och aktiva medskapande i organisationens framåtrörelse. Processer för delaktighet i t ex framtagandet av verksamhetsplan, framtagande av en guide för fullmäktigeengagemang, samt effektiv och kvalitetssäkrad hantering av administration, dokumentation och hantering av handlingar i samband med fullmäktiges sammanträden är exempel på insatser inom detta område.

SUS har även som mål att översätta relevanta styrdokument såsom SUS stadga tillika valordning till engelska för att underlätta för internationella studenter att vara delaktiga i SUS styrning. Det gäller även att tillgängliggöra relevanta styrdokument för exempelvis talsyntes.

### 3.3 Utveckling och genomförande av insatser för ett starkt och inkluderande påverkansarbete på lokal, regional och nationell nivå

SUS syfte<sup>2</sup> och dess förutsättningar avgörs dels av beslut som fattas på universitetet, men också av politiska beslut på lokal, regional, nationell och internationell nivå. För att våra medlemmars intressen ska höras i alla de beslutsprocesserna krävs att vi arbetar smart, strategiskt och resurseffektivt i vår påverkan och opinionsbildning, både i egna forum och genom samverkan med andra aktörer. SUS har en framträdande roll i våra samarbetsorgan på regional och nationell nivå genom exempelvis SFS och SSCO. SUS behöver därför stärka processer och forum där studenter driver påverkansarbete. En viktig del i detta arbete är att stötta inkluderande och väl underbyggda processer för att identifiera, tydliggöra och kommunicera SUS ettåriga prioriterade påverkansfrågor.

### 3.4 Ett aktivt ägarskap i SUS bolag

SUS äger tre bolag och bedriver ett aktivt ägarskap av dessa genom bland annat ägardirektiv. För att på bästa sätt skapa ökad studentnytta i alla delar av sin verksamhet behöver SUS ytterligare öka sitt engagemang i sina bolag och utveckla faktabaserade och långsiktiga strategier för ett aktivt ägarskap med direkt bäring på studenters inflytande, medverkan och gemenskap under studietiden.

#### Nyckeltal/indikatorer för ledarskap och påverkansarbete

- Samtliga styrelsemedlemmar genomgår varje år en styrelseutbildning med fokus på uppdragets ledarskapsutmaningar, strategisk styrning och grunderna för ett väl fungerande styrelsearbete.
- Styrelsens instruktioner till SUS presidium ger tydligt mandat, är väl förankrade i hela styrelsen och väl avgränsade till det ansvar som åligger presidiet.

---

<sup>2</sup> SUS stadga kap.1 Sammansättning och ändamål 2 § Ändamål



- SUS fullmäktige har hög närvaro och aktiva ledamöter som deltar i organisationens framåtrörelse genom deltagande från samtliga kårpartier i verksamhetsplaneringsprocess.

#### **4. Insatser för ett rättssäkert universitet samt hög kvalitet i SUS och universitetets verksamhet**

Med SUS huvudsakliga syfte, *att bevaka och medverka i utvecklingen av utbildningen och förutsättningarna för studier vid Stockholms universitet*<sup>3</sup> följer ett stort ansvar. Organisationen ska bevaka förutsättningarna för studier i en omfattande och komplex, decentraliserad och internationell, universitetsmiljö och det kräver hög kvalitet i SUS egen verksamhet. Samordning mellan förtroendevalda studenter på olika nivåer i studentinflytandestrukturen, förmåga att utreda och kartlägga brister och driva effektiv påverkan utifrån gediget faktaunderlag, effektiv resursanvändning och ständigt lärande är några grundförutsättningar som behöver finnas på plats för att SUS ska kunna ta sig an denna uppgift med önskat resultat och måluppfyllelse. Därför behöver SUS arbeta med att stärka kansliets roll som sambandscentral för studenters aktiva medverkan i alla delar av sin studietid, kontinuerligt arbeta med att stärka kansliets kompetensprofil i enlighet med behov som identifieras och utveckla verksamhetsfunktionernas roller som processledare och kunskapsbärare.

##### **4.1 Strategiskt och operativt utrednings- och beredningsarbete**

Många frågor som SUS ska bevaka är av komplex och omfattande natur. Organisationen behöver därför leverera faktabaserade beslutsunderlag av hög kvalitet till presidium, styrelse och fullmäktige.

##### **4.2 Inkluderande och värdeskapande kommunikation**

SUS syfte, demokratibärande uppdrag och vision genomsyrar organisationens kommunikation i alla SUS kanaler och i alla format. Organisationen arbetar professionellt med inkluderande och värdeskapande kommunikation som gör studentens villkor och vardag begriplig, och skapar förutsättningar för studenter att vara aktiva medskapare i alla delar av sin studietid.

##### **4.3 Redaktionell bevakning och produktion**

Med utgångspunkt i SUS huvudsakliga syfte<sup>4</sup> driver organisationen den digitala studenttidningen #studietid, med syfte att utveckla och producera studentjournalistik i världsklass. I linje med kårens värdegrund och organisationens demokratibärande uppdrag bedrivs redaktionell utveckling och produktion med tryckfrihetsförordningen som grund och i enlighet med mediebranschens etiska regler, Spelregler för press, radio och TV. Den redaktionella produktionen är politiskt och religiöst obunden och präglas av professionalism, saklighet och en strävan mot objektivitet. Redaktionens uppdrag är att; bevaka, undersöka, fördjupa och granska händelser, verksamheter, villkor och företeelser som påverkar och har betydelse för de studerandes inflytande,

<sup>3</sup> SUS stadga kap.1 Sammansättning och ändamål 2 § Ändamål

<sup>4</sup> SUS stadga kap.1 Sammansättning och ändamål 2 § Ändamål

medverkan och/eller gemenskap under sin tid på universitetet, belysa samtidsfrågor ur ett studentperspektiv, samt att verka för ett brett och inkluderande samtal om studenters villkor på lokal, regional, nationell och internationell nivå.

#### 4.4 Ombudsstöd till enskilda studenter

SUS ombudsstöd till enskilda studenter erbjuder bland annat stöd till studenter i ärenden som rör antagning, kursplaner, psykosocial arbetsmiljö, examination, anklagelser om fusk eller plagiat, verksamhetsförlagd utbildning samt administrations- och informationsproblem. Studentombuden ger stöd i ärendet genom hela processen och kan hjälpa till med rådgivning, kontakta berörda personer på universitetet, delta i möten med institutioner, agera stöd vid disciplinärenden, utforma skrivelser och eventuella anmälningar. Målet är att studentens rättigheter ska tas tillvara.

#### 4.5 Utveckling och genomförande av ny modell för processledning till stöd för förtroendevalda

Att vara förtroendevald företrädare för SUS inom till exempel studentinflytandestrukturen, studentföreningslivet eller i organisationens bolagsstyrelser är ett ansvarsfullt och utvecklande uppdrag. Förtroendevalda studenter använder sin arvoderade tid för att, med utgångspunkt i sina egna drivkrafter och idéer, skapa mervärde för alla studenter på Stockholms universitet. För att ge SUS förtroendevalda bästa möjliga förutsättningar och verktyg att utföra sina uppdrag arbetar SUS löpande med att skapa forum och mötesplatser för kunskapsöverföring och erfarenhetsutbyte. Här delas de resurser som finns på SUS kansli, i form av t ex kompetens, erfarenhet och kunskap om universitetets organisation och beslutsprocesser, effektivt påverkansarbete, kulturproduktion, kommunikation och projektledning med förtroendevalda studenter.

Alla som är anställda tjänstepersoner på SUS deltar aktivt i utformandet och genomförandet av stöd, utbildning och processledning till SUS förtroendevalda. En del av det uppdraget består också i att löpande fånga upp behov hos de förtroendevalda och frågor som är viktiga för att de på bästa sätt ska kunna agera som förtroendevalda representanter för SUS och utvecklas i sina uppdrag.

#### 4.6 En lärande och ändamålsenlig organisation

För att SUS kansli ska ha bästa möjliga förutsättningar att bidra till organisationens framåtrörelse och vara en effektiv, leveranssäker och målorienterad sambandscentral som ger rätt genomförandestöd till alla delar av SUS organisation, behöver strukturer och processer för löpande kompetensutveckling och lärande finnas på plats.

#### 4.7 En budget i balans

SUS behöver en stabil, väl genomlyst och tydligt kommunicerad ekonomi med en budget i balans. Det arbete som påbörjats under föregående verksamhetsperiod (2017-2020) för att stärka budgetarbetet som styrmedel samt öka målorientering och tydlighet i budget- och redovisningsprocesser behöver därför fortsätta. SUS ska dessutom under perioden undersöka andra inkomstkällor.



Nyckeltal/indikatorer för insatser för ett rättssäkert universitet samt hög kvalitet i SUS och universitetets verksamhet

- 30 förtroendevalda studenter deltar varje år i processledda forum och mötesplatser som stärker deras möjligheter att utföra sina uppdrag
- #studietid producerar och publicerar varje år 3 genomlysande och studentrelevanta granskningar med stort genomslag och citering/omnämning i riksmidier.
- SUS kansli är en effektiv, leveranssäker och målorienterad sambandscentral som ger rätt genomförandestöd till alla delar av SUS organisation. Detta mäts genom årliga undersökningar av medlemmarnas och de förtroendevaldas relation till, och upplevelse av, den service och det genomförandestöd som erbjuds.

Proposition  
7.2. Rambudget verksamhetsåret 2022/2023

Till kårfullmäktigesammanträde nr 1  
2022-05-25

Avsändare  
Kårstyrelsen

## 7.2. Rambudget verksamhetsåret 2022/2023

### Bakgrund

Under de senaste åren har SUS kontinuerligt stärkt och utvecklat formerna för verksamhetsstyrning och kåren som verktyg för studenternas inflytande, medverkan och gemenskap vid Stockholms universitet. Den rambudget som presenteras speglar därav de ambitioner och mål som uttrycks i verksamhetsplan 2020–2023 (*beslutad av fullmäktige 2020-05-27*).

I bilagan redovisas intäkter och kostnader, både på övergripande nivå och verksamhetsbaserat. Från och med denna rambudget föreslås att utvecklingskostnader för verksamhetsutveckling i form av analys, genomförande och implementering av processer och system redovisas som en egen budgetpost. Detta inbegriper i förekommande fall kostnader för investeringar i system samt resurser i form av extern och intern kompetens m.m. På detta sätt tydliggörs insatser för SUS fortsatta framåtrörelse i linje med fullmäktiges vilja.

Inför verksamhetsåret 2022/2023 kan konstateras att SUS kommer att arbeta med minskade intäkter till följd av att regeringen trappar ned förra årets extrasatsning på studentinflytandet, lägre medlemsintäkter beräknas och förändrad kårstatus för SUS innebär lägre statsbidrag 2022/2023.

Förändrade ekonomiska ramar parallellt med ett ”återstartsläge” efter pandemin och höga ambitioner att år 3 vara i linje med målsättningarna i verksamhetsplanen motiverar styrelsen att föreslå ett mindre budgeterat underskott för SUS verksamhetsåret 2022/2023. Härigenom vill styrelsen ge förutsättningar för SUS fortsatta framåtrörelse och hålla i förändringsprocessen att utveckla och stärka SU-studenternas aktiva medverkan i ett kvalitativt studentinflytande och ett levande campus med stöd av SUS kansli, som en effektiv, leveranssäker och målorienterad sambandscentral.

Budgeterat utrymme för resurser till campus föreslås justeras till en något lägre men alltså relevant nivå i relation till hittillsvarande resursutnyttjande. Satsningen skapar goda förutsättningar att hålla i och accelerera det viktiga förändringsarbetet som ligger i denna strategi att implementera och fördjupa processer och arbetssätt för SU-studenternas aktiva medskapande under sin studietid.

Kårstyrelsen föreslår slutligen fortsatt möjlighet att teckna termins-, helårs- och sexterminsmedlemskap samt att fastställa oförändrad avgift för respektive medlemskapsform.



### **Beslutsförslag**

Kårstyrelsen föreslår kårfullmäktige med anledning av ovanstående

*att* fastställa Stockholms universitets studentkårs budget för verksamhetsåret 2022/2023 enligt bilaga

*att* fastställa medlemsavgiften till 125 kr för en termin, 240 kr för två terminer och 500 kr för sex terminer

Stockholms  
universitets  
studentkår



---

# Stockholms universitets studentkår

Rambudget för verksamhetsåret 2022/2023

---

Antagen av kårfullmäktige 2022-05-25



## Innehåll

Stockholms universitets studentkårs budget för verksamhetsåret 2022/2023 .....	2
Bakgrund .....	2
Centrala intäkter .....	3
SUS centrala intäkter.....	3
Kommentarer till intäkterna .....	3
SU bidrag .....	3
Statsbidrag.....	4
Medlemsintäkter .....	4
Övriga intäkter .....	5
Kostnader .....	5
Kommentarer till kostnaderna .....	6
Resurser till campus .....	6
Resultatenheter.....	7
Kostnader för verksamhet per resultatenhet .....	7
Presidiets arvodering.....	8
Övriga kommentarer .....	8
Finansiella intäkter .....	8
Avskrivningar .....	9



## Stockholms universitets studentkårs budget för verksamhetsåret 2022/2023

### Bakgrund

SUS har under senare år kontinuerligt stärkt och utvecklat formerna för verksamhetsstyrning och kåren som verktyg för studenternas inflytande, medverkan och gemenskap vid Stockholms universitet. Sammantaget är syftet att ge studenterna vid Stockholms universitet bästa möjliga förutsättningar att vara aktiva medskapare i alla delar av sin studietid.

Viktiga steg på denna förändringsresa togs av Valfullmäktige VT 20 då en ny treårig verksamhetsplan 2020–2023, ny övergripande organisationsplan samt rambudget för verksamhetsåret 2020/2021 antogs. På Valfullmäktige VT 21 gjordes mindre revideringar av verksamhetsplan, rambudget och övergripande organisationsplan. Dessa styrdokument anger inriktningen för den operativa plan 2021/2022 som kårstyrelsen beslutade om HT 21. I linje med denna har det omfattande arbetet med att fortsätta implementering av processer, nya arbetssätt och metoder för att uppnå SUS målsättningar som initierades verksamhetsåret 2020/2021 fortskridit. En närmare beskrivning av arbetet ges i verksamhetsrapport till ValFUM.

En grundläggande utgångspunkt för verksamhetsåret 2022/2023 är ta ytterligare steg i förändringsarbetet och styra resurser till fortsatt implementering och fördjupning av processer och arbetssätt. Detta synsätt ligger till grund för den rambudget som presenteras med redovisning av centrala intäkter och kostnader samt prioriteringar som kårstyrelsen bedömt nödvändiga.

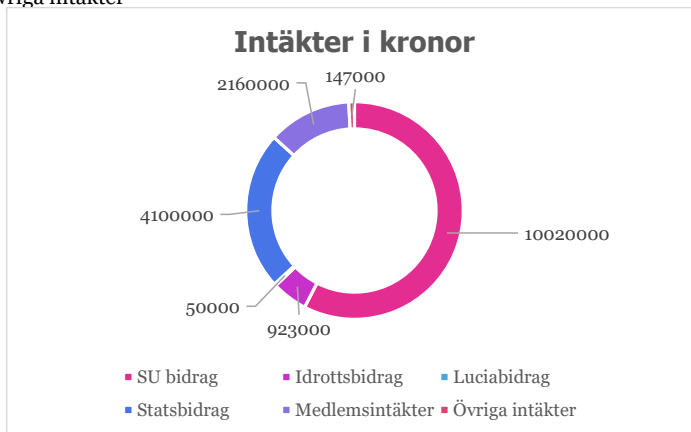
<b>INTÄKTER</b>	<b>17 400 000</b>
<b>KOSTNADER</b>	<b>-17 700 000</b>
varav	
Resurser till campus	-1 300 000
Verksamhetskostnader	-4 830 000
Utvecklingskostnader	-485 000
Personalkostnader	-11 085 000
<b>Resultat</b>	<b>-300 000 kr</b>



## Centrala intäkter

### SUS centrala intäkter

- SU bidrag<sup>1</sup>
  - Idrottsbidrag
  - Bidrag luciabal
- Statsbidrag
- Medlemsintäkter
- Övriga intäkter



Sammanlagda summan av de förväntade intäkterna är 17 400 000.

### Kommentarer till intäkterna

#### SU bidrag

Sedan kårobligatoriets avskaffande har Stockholms universitet (SU) bidragit till finansieringen av SUS. Detta skedde under flera år i form av treåriga avtal, men under verksamhetsåret 2017/2018 enades SU och SUS om att lämna avtalsprocessen till förmån för årliga beslut av Universitetsstyrelsen. Detta innebär att SUS finansiering varje år inkluderas i SU:s ordinarie budgetprocess. De medel som SU tillhandahåller är därmed heller inte öronmärkta, som de var i den tidigare avtalsmodellen, utan genom denna finansieringsmodell ges SUS möjlighet att själv fördela medlen så som organisationen finner lämpligt utifrån verksamhetsplanen. Anslaget från SU beräknas för verksamhetsåret 2022/2023 till 10 017 000 kr.

<sup>1</sup> Idrottsbidraget uppgår till 923 000 kr, varav 876 850 kr (95 % av idrottsbidraget enligt avtal), tillförs SSIF. Bidraget beslutas årligen av Universitetsstyrelsen och betalas ut två gånger per år. Resterande 5 % ingår i SU bidrag och behålls av SUS. Luciabidraget från SU uppgår till 50 000 kr per år.



Enligt beslut av universitetsstyrelsen under verksamhetsåret 2019/2020 får SUS ett årligt anslag öronmärkt för Students' Nobel NightCap om 100 000 kr. Beloppet ackumuleras årligen till det år SUS åter är värdkår för SNNC (2025), men hanteras som förutbetalad intäkt och ingår därmed inte i budget för verksamhetsåret 2021/2022.

#### Statsbidrag

Beslut om fördelning av statsbidrag tas av SU:s rektor och baseras på föregående kalenderårs rapporterade helårsstudenter på grund- och avancerad nivå samt doktorander omräknat till helårsekvivalenter. Beslutet fattas efter årsskiftet aktuellt verksamhetsår. Avgörande för statsbidragets storlek är hur många av angiven grupp studenter som studentkåren har så kallad kårstatus för. Kårstatus söks vart tredje år och nytt beslut om kårstatus fattades i december 2021. Universitetsstyrelsen fattade då beslut om att tilldela kårstatus för perioden 2022–2025 till studentkåren DISK för institutionen för data och systemvetenskap (DSV), Föreningen Ekonomerna för den företagsekonomiska institutionen och SUS för resterande institutioner samt fakultets- och central nivå. Detta innebär lägre statsbidrag för SUS då SUS tidigare har haft kårstatus över den företagsekonomiska institutionen.

Beslut om statsbidrag meddelas regelmässigt av rektor under vårterminen. SUS fördelar det regelmässigt på två verksamhetsår. Beslutet om statsbidrag till SUS för år 2022 uppgår till XX kr. Budgeterat statsbidrag för verksamhetsåret 2020/2021 faktureras VT21 och statsbidraget därutöver budgeteras för verksamhetsåret 2021/2022. I den mån rörelseresultatet 2020/2021 visar överskott, i allt väsentligt till följd av uteblivna aktiviteter på grund av pandemin, kommer detta att periodiseras till verksamhetsåret 2021/2022.

Beslut om statsbidrag VT23 uppskattas till XX kr, varav hälften budgeteras som intäkt verksamhetsåret 2022/2023. Statsbidraget för verksamhetsåret 2022/2023 beräknas sammantaget till XX kr.

#### Medlemsintäkter

Pandemins fortsatta återverkningar på studenters närvaro på campus har slagit hårt med bortfall av medlemsintäkter även verksamhetsåret 2021/2022 om cirka 800 000 kr. Arbetet med att stärka medlemserbudandet och därmed också medlemsintäkterna är långsiktigt och fortsätter med förstärkt styrka under verksamhetsåret. För att rambudgeten ska ge en mer rättvisande bild av SUS aktuella medlemsantal är bedömningen att medlemsintäkterna bör revideras ned i jämförelse med innevarande års.

Erfarenheterna av helårsmedlemskapet är goda och ger en viktig medlemsbas redan under terminsstart<sup>2</sup>. Valfullmäktige VT21 fattade beslut om att införa

<sup>2</sup> 73 % av medlemmarna väljer helårsmedlemskap.

**Kommenterad [SFD1]:** Beslut om statsbidrag väntas den 24/3. I utredningen om kårstatus 2019 förväntades ett tapp av kårstatus för den företagsekonomiska institutionen resultera i minskade statsbidragsintäkter om 300 000 kr.

**Kommenterad [SFD2]:** Diskussion pågår med revisorer om detta kan göras även i år.





ssexterminsmedlemskap. Dessa föreslås att fortsätta vara en del av alternativen för medlemskap.

Avgiftens storlek är:

SUS	Avgift	Ordinarie pris	Rabatt	%
1 termin	125 kr	125 kr		
2 terminer	240 kr	250 kr	10 kr	4 %
6 terminer	500 kr	750 kr	250 kr	33 %

Intäkterna från medlemsavgifter beräknas för verksamhetsåret till 2 160 000 kronor.

Övriga intäkter

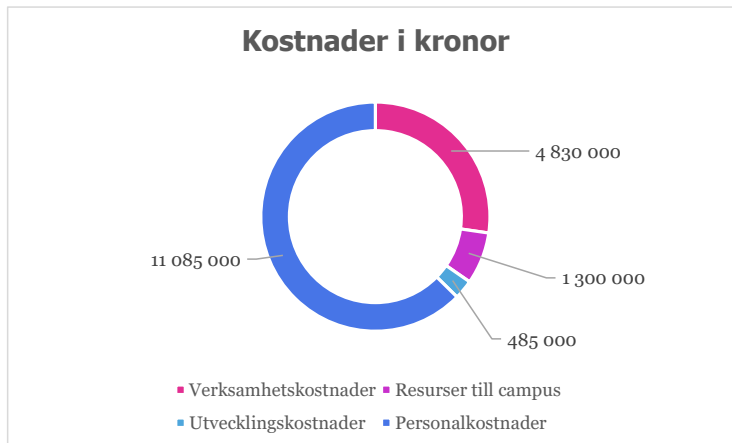
Övriga intäkter såsom biljettintäkter Luciabalen, gåvor beräknas för verksamhetsåret 2022 /2023 uppgå till 146 000 kr.

## Kostnader

De redovisade kostnaderna består av resurser till campus, utvecklingskostnader verksamhetskostnader och personalkostnader.

Nedan presenteras vad som innefattas inom varje redovisat kostnadsställe:

- **Resurser till campus**  
Inom Resurser till campus ryms resurser och avsatta medel budgeterade för arvodering av förtroendevalda och projektmedel till campus i enlighet med framtagna riktlinjer.
- **Verksamhetskostnader**  
Fasta kostnader kopplade till kansliet som såsom driftskostnader i form av hyra, förbrukningsmaterial, datorer, försäkringar, revision, övriga externa kostnader och dylikt.
- **Utvecklingskostnader**  
Här ryms kostnader för implementering och genomförande av utveckling av verksamheten, projekt tillägg till tjänstepersoner som medverkar inom ramarna för verksamhetsutvecklingsprojekt och delar av tjänstepersoners löner.
- **Personalkostnader**  
I detta kostnadsställe ryms personalkostnader vilka innefattar bruttolön, semestertillägg, tjänstepension, friskvårdsbidrag, utbildning, sjuk- och hälsovård och dylikt. Här kostnadsförs också heltidsarvodering av presidiet och arvodering av övermarskalk och projektledare för Luciabalen.



### Kommentarer till kostnaderna

Resurser för att implementera och fördjupa arbetet med resurser till campus tillsätts i linje med verksamhetsplanens målsättningar om ett kvalitativt studentinflytande och ett levande campus. Ytterligare satsningar konkretiserar SUS medlemserbjudande utifrån studenternas och medlemmanas behov. Fokus och uthållighet kommer att krävas i arbetet med att återvinna och öka medlemsantalet efter Coronaårens starkt negativa påverkan på SUS medlemsutveckling i ett i allt väsentligt stängt campus.

Behovet av en aktiv personalpolitik har aktualiserats under verksamhetsåret 2021/2022, inte minst mot bakgrund av att kansliet i sin nuvarande form startat upp, introducerat nya medarbetare och arbetat med att utveckla nya processer och arbetssätt under de restriktioner som följt av Coronapandemin. I ljuset av detta har arbetsmiljöfrågor krävt särskild uppmärksamhet. Insatser görs för att stärka kansliet som en effektiv, leveranssäker och målorienterad sambandscentral som ger rätt genomförandestöd till alla delar av SUS organisation. Bland annat har resurser tillsatts för kompetensutveckling på individ – och teamnivå, ledarutveckling samt arbetet med verksamhetsutveckling fokuseras till att utveckla en digital yta för utvecklad service och stöd till studenterna. Utvecklingen mot effektiva system är nödvändigt för att minska tid som läggs på administrativa moment och istället stärka kvalitetsarbetet. Resurser behöver därför fortsatt att läggas på systemutveckling<sup>3</sup>. Av betydelse för redovisad inriktning på satsningar är möjligheten att med stöd av organisationsplanen i förekommande fall rekrytera specialistkompetens under tidsbegränsade perioder.

### Resurser till campus

De medel som avsätts för ”Resurser till campus” ska bland annat gå till studentföreningar och råd som genomför projekt och aktiviteter som bidrar till ett

<sup>3</sup> Dessa redovisas från och med denna rambudget som utvecklingskostnader.



levande campus och rikt socialt studentliv, och/eller bidrar till ett kvalitativt studentinflytande. Exempel på hur medel används under verksamhetsåret 2021/2022 är att medel utdelats till aktiviteter för internationella studenter, fördjupning i excelprogrammet för statsvetarstudenter och föreläsningar om att stärka sitt CV och "sticka ut som kandidat" i en rekryteringsprocess.

Coronapandemin har under de två senaste verksamhetsåren inneburit att färre studenter har vistats på Stockholms universitets olika campus. Detta är med all sannolikhet en grundläggande faktor för att intresset av att nyttja resurser till campus har varit lägre än förväntat.

Inför verksamhetsåret 2022/2023 konstateras att SUS kommer att arbeta med minskade intäkter till följd av att regeringens trappar ned förra årets extrasatsning på studentinflytandet, lägre medlemsintäkter beräknas och förändrad kårstatus för SUS innebär lägre statsbidrag 2022/2023. Föreslagen omfattning av budgeterade medel till resurser till campus bedöms relevant i relation till hittillsvarande resursutnyttjande och ger förutsättningar att hålla i och accelerera det viktiga förändringsarbetet som ligger i denna strategi att implementera och fördjupa processer och arbetssätt för SU-studenternas aktiva medskapande under sin studietid.

Under verksamhetsåret 2021/2022 har SUS kårpub öppnats vilket har medfört kostnader, såsom arvodering av klubbmästare. Med kårpuben följer också andra utgifter för pubarnas genomförande, som rymms inom resurser till campus.

Stockholms universitets studentkår fortsätter att ha särskilda arvoderade förtroendeuppdrag. Övermarskalksuppdraget föreslås fortsatt vara ett sådant. Uppdraget som projektledare för Luciabalen syftar till en studentnära och studentdriven tradition/aktivitet och föreslås vara ett delvis arvoderat uppdrag. I och med SUS kårpubs öppnande har SUS rekryterat en klubbmästare som koordinerar såväl förtroendevalda i kårpuben som andra kårpubsrelaterade frågor. Dessa föreslås också, då det är studentdrivna uppdrag, att vara arvoderade förtroendeuppdrag.

## Resultatenheter

### Kostnader för verksamhet per resultatenhet

Nedan redovisas fördelningen per resultatenhet med respektive budget för verksamhetsåret 2022/2023. Nedan listas exempel på vad som innefattas inom budgeten för område:

- **Central nivå**  
På central nivå finns kostnader för medlemsavgifter till SFS, SSCO och ASNNC.
- **Ledning, förvaltning och drift**  
Denna resultatenhet innefattar kostnader kopplade till kansliets ledning,



förvaltning och drift. Detta innefattar löpande och fasta kostnader för hyra, larm, redovisning, marknadsföring/kommunikation, övriga externa kostnader, personalkostnader, arvodes-, representations- och resekostnader för presidiet, deltagande i konferenser m.m. samt resurser till campus i den del som avser tillgång till SUS lokaler.

- **Påverkan och inflytande**

Kostnader kopplade till studentinflytandearbetet såsom personalkostnader för teamet samt resurser till campus med koppling till studenternas aktiva medverkan i påverkan och inflytande.

- **Medlemsservice**

Kostnader kopplat till medlemsservice, såsom medlemssystem, personalkostnader för teamet inklusive KX-medarbetare samt resurser till campus med koppling till studenterna aktiva medskapande av ett levande campus.

- **Redaktionen #studietid**

Denna resultatenhet innefattar produktionskostnader kopplat till studentkårens fria och självständiga redaktionella produkt #studietid, personalkostnader för redaktionsteamet samt resurser till campus med koppling till SU-studenternas aktiva medskapande i studentjournalistik i världsklass.

- **SNNC**

I denna resultatenhet ryms intäkter och kostnader kopplade till SNNC. Intäkten hanteras som förutbetalad och ingår därmed inte i budget för verksamhetsår 2022/2023.

### **Presidiets arvodering**

Under verksamhetsåret 2013/2014<sup>4</sup> beslutade kårfullmäktige att de förtroendevaldas arvoden ska justeras utifrån prisbasbeloppet för att arvodet inte ska urholkas över tid. Kårfullmäktige beslutade att arvodet för heltidsarvoderade ska vara 38,3 % av innevarande års prisbasbelopp samt att avrundas till närmaste hundratal. I rambudgeten för verksamhetsår 2022/2023 fastställs SUS presidiums arvode i enlighet med detta.

### **Övriga kommentarer**

#### **Finansiella intäkter**

Finansiella intäkter är intäkter som inte har ett direkt samband med företaget/organisationens huvudverksamhet. Till finansiella intäkter hör t.ex. utdelningar på aktier, ränteintäkter och vinster till följs av försäljning av värdepapper.

---

<sup>4</sup> VårFUM 2014-02-20, 6.1. Motion om reviderad rambudget.



Finansiella intäkter tas inte med i rörelsens i rörelsebudgeten då dessa är svåra att förutsäga med hänsyn till parametrar som SUS inte styr över. För flera detaljer kring de finansiella intäkterna hänvisar kårstyrelsen till SUS årsbokslut för verksamhetsår bakåt i tiden samt handlingar till kommande fullmäktigesammanträde där dechargeärenden för verksamhetsåret 2021/2022 behandlas.

#### Avskrivningar

För verksamhetsåret 2022/2023 budgeteras inte för några avskrivningar.

Proposition  
7.3. Organisationsplan för verksamhetsåret 2022/2023

Till kårfullmäktigesammanträde nr 1  
2022-05-25

Avsändare  
Kårstyrelsen

## 7.3. Organisationsplan för verksamhetsåret 2022/2023

### Bakgrund

Kårfullmäktige ska enligt SUS stadgar fastställa en organisationsplan under sitt första kårfullmäktigesammanträde för kommande verksamhetsår.

Vid valfullmäktige VT20 gjordes stora förändringar i SUS organisation. Vid valfullmäktige VT21 gjordes endast en mindre ändring, föranledda av att antalet kårfullmäktigeledamöter har reviderats i stadgan. Utöver detta gjordes en avgränsning som tydliggör att andra organ också är en del av SUS men inte ryms inom organisationsplanen.

För verksamhetsåret 2022/2023 föreslås inga förändringar i organisationsplanen.

### Beslutsförslag

Kårstyrelsen föreslår kårfullmäktige med anledning av ovanstående

att anta *Organisationsplan för verksamhetsåret 2022/2023* enligt bilaga

Stockholms  
universitets  
studentkår



---

# Stockholms universitets studentkår

## Organisationsplan för verksamhetsåret 2022/2023

---

Antagen av kårfullmäktige 2022-05-25



## Organisationen och organisationsplanen

### Organisationens syfte

Stockholms universitets studentkårs (SUS) ändamålsparagraf (kap. 1 § 2 Stockholms universitets studentkårs stadgar), slår fast att:

*Studentkåren har som huvudsakligt syfte att bevaka och medverka i utvecklingen av utbildningen och förutsättningarna för studier vid Stockholms universitet. Studentkåren ska tillvarata, främja och bevaka studenternas intressen, främst vad gäller utbildnings- och studiesociala frågor. Studentkåren ska tillhandahålla service till sina medlemmar och verka för en god gemenskap mellan dessa.*

### Organisationsplanens syfte och sammanhang

Organisationsplanen är en av SUS kårfullmäktiges instruktioner till kårstyrelsen. Organisationsplanens syfte är att på ett övergripande plan organisera SUS arbete genom att fördela mandat och befogenheter för tydligt ansvarsutkrävande.

Relationen mellan SUS beslutande samt operativa funktioner och SUS student- och doktorandråd regleras i separata instruktioner.<sup>1</sup>

## Verksamhetens styrning

I en medlemsorganisation som SUS är det av yttersta vikt att medlemmarna har en reell möjlighet till inflytande. För att denna möjlighet ska infrias krävs en tydlig struktur för ansvar och mandat inom SUS.

SUS verksamhet styrs på övergripande nivå genom tre, av kårfullmäktige fastställda, dokument: verksamhetsplan, organisationsplan och rambudget.

### Organisationsplanen

Organisationsplanen beskriver SUS organisationsstruktur och tydliggör ansvar och mandat för organisationens respektive beslutsnivåer.

## Organisationsstruktur

### Kårfullmäktige

Kårfullmäktige består av 35 ledamöter som väljs varje år av SUS medlemmar i kårvalet. Kårfullmäktige är SUS högsta beslutande organ. Kårfullmäktige har en visionär roll.

---

<sup>1</sup> Stockholms universitets studentkårs stadga, Instruktioner för centrala doktorandrådet, Instruktioner för centrala studentrådet, Instruktioner för fakultetsråd, Instruktioner för student- och doktorandråd.



### **Kårstyrelsen**

Kårstyrelsen väljs av kårfullmäktige och har till uppgift att leda och samordna SUS verksamhet mellan kårfullmäktigesammanträden. Kårstyrelsen har en strategisk roll.

### **Presidiet**

Presidiet utgörs av kårordförande och vice kårordförande. Presidiet är kårfullmäktiges förtroendevalda som är tillsatta för att representera SUS medlemmar inom verksamheten. Presidiets uppdrag regleras genom uppdragsbeskrivningen för presidiet som är beslutad av kårfullmäktige samt genom instruktion från kårstyrelsen.

### **Verksamhetschef**

Verksamhetschefen är SUS högst beslutande tjänsteperson och leder arbetet vid SUS kansli. Verksamhetschefens uppdrag regleras genom instruktion från kårstyrelsen. Verksamhetschefen har en operativ roll.

### **Studentkårens kansli**

SUS kansli är en effektiv, kompetent och serviceinriktad sambandscentral för studenters aktiva medverkan i alla delar av sin studietid. På kansliet finns den kompetens, erfarenhet och kunskap som behövs för att SUS ska genomföra verksamhetsplanen och uppnå långsiktiga mål. Studentkårens kansli har en operativ roll.

Proposition  
7.4. Arbetsordning för SUS kårfullmäktige

Till kårfullmäktigesammanträde nr 1  
2022-05-25

Avsändare  
Kårstyrelsen

## 7.4. Arbetsordning för SUS kårfullmäktige

### Bakgrund

Bifogat finner kårfullmäktige föreslagen proposition för Arbetsordning för SUS kårfullmäktige. Arbetsordningen finns för att enkelt förklara de stadgade reglerna kring kårfullmäktiges mötesordning samt sätta andra regler såsom talartid och talarlistor. Arbetsordningen ska även ses som ett vägledande dokument gällande mötesklimat och trivselregler.

Kårstyrelsen föreslår ett förtydligande i arbetsordningen om att kårfullmäktige vanligtvis sammanträder fysiskt och att *Arbetsordning för digitala fullmäktigen* biläggs arbetsordningen för att skapa tydlighet mellan dokumenten. Bilagan *Arbetsordning för digitala fullmäktigen* föreslås gälla när kårfullmäktige sammanträder via e-mötestjänst.

### Beslutsförslag

Kårstyrelsen föreslår kårfullmäktige med anledning av ovanstående

*att anta Arbetsordning för SUS kårfullmäktige enligt bilaga*

Arbetsordning för SUS kårfullmäktige

Handläggare  
Kårstyrelsen

Antagen

~~2021-05-27~~ 2022-05-25

## Arbetsordning för SUS kårfullmäktige

### Bakgrund

Kårfullmäktige består av representanter från olika kårpartier, diverse studieinriktningar och med olika grader av erfarenhet av studentkåren och fullmäktige. Tidigare har det under perioder resulterat i en begränsad spridning bland de som går upp i talarstolen, otillgängligt språkbruk, och vid tillfällena dålig stämning.

Denna arbetsordning har tagits fram för att dels i enklare ord förklara och sammanställa de stadgade reglerna kring mötesordningen, samt för att sätta ytterligare regler kring talartid och talarlistor. Arbetsordningen ska även ses som ett vägledande dokument gällande mötesklimat och trivseregler. För detaljer och exakta formuleringar, se SUS stadgar.

*Kårfullmäktige sammanträder vanligtvis fysiskt men i det fall när kårfullmäktige sammanträder digitalt via e-mötestjänst gäller också Bilaga 1 *Arbetsordning för digitala fullmäktigen*.*

### Ansvarsfördelning

Kårfullmäktige ska varje verksamhetsår ges möjlighet att efter kårfullmäktigesammanträde 4, VårFUM, utvärdera verksamhetsårets sammanträden. Denna utvärdering ska ligga till grund för revisioner i arbetsordningen och en sammanfattning av utvärderingen bör presenteras i samband med att arbetsordningen ska antas.

SUS presidium i dialog med kårstyrelsen ansvarar för denna utvärdering. Kårstyrelsen ansvarar för att om nödvändigt föreslå revision av arbetsordningen utifrån utvärderingens resultat. Om revision bedöms nödvändig ska detta ske som proposition till kårfullmäktigesammanträde nr 1, ValFUM. Arbetsordningen gäller till dess att fullmäktige beslutar om annat.

### Mötesklimat

Kårfullmäktige i sin natur består av kårpartier som under olika tillfällen är i opposition. Detta får och bör inte skapa ett dåligt mötesklimat, där deltagare känner sig obekväma med att aktivt delta under sammanträden. Därför ska kårfullmäktige arbeta utefter vissa principer.

### Ett respektfullt klimat

Ha respekt för övriga ledamöter och kårpartiers synpunkter, och förståelse för att trots olika utgångspunkter är samtliga delaktiga i arbetet för studerandes bästa.

Talman ansvarar för mötets ordning och det är även dennas ansvar att bedöma tonen i talarstolen och om nödvändigt påminna kårfullmäktige om denna arbetsordning.

### Engagerat och öppet

Kårfullmäktige är ett organ där det alltid ska vara öppet för frågor om man inte förstår. Ingen ska känna sig dömd eller skämmas för att behöva, eller vilja, be om ett förtydligande. Allt engagemang välkomnas och inga frågor är dumma. De ledamöter som deltagit i kårfullmäktige längre bör anstränga sig för att tala tillgängligt, och samtliga kårfullmäktigeledamöter har ett ansvar att ta till sig av den information som finns tillgänglig och komma förberedda till mötena.

### Ordning på sammanträden

#### Öppnande av sammanträde

Då talman agerar mötesordförande öppnar denne mötet. Om talman inte är närvarande, eller inte är vald, öppnas mötet av kårordförande som sedan genomför val av talman för sammanträdet. Detta gäller även på verksamhetsårets första sammanträde, då talman inte hunnit väljas.

#### Nytt ärende

För att ta upp ett nytt ärende på ett kårfullmäktigesammanträde efter att de stadgade tidsfristerna gått ut, krävs tre fjärdedelars majoritet vid beslutet.

#### Ajournering av sammanträde

Efter klockan 22.30 kan ordinarie ledamot eller tjänstgörande suppleant begära att sammanträdet ska ajourneras. Innan ajourneringen verkställs ska det ärende som behandlas färdigbehandlas. Vid ajournering i enlighet med detta kan mötet ej återupptas tidigare än tolv timmar efter begärd ajournering.

Vid återupptagande av ajournerat sammanträde finns det möjlighet att ta upp nya ärenden, så länge som dessa faller inom de tidsfrister som är stadgade. Detta gäller alltså propositioner, motioner, interpellationer och enkla frågor. För en sammanställning av tidsfrister, se sida 4.

#### Närvaro-, röst-, förslags- och yttranderätt

Ordinarie ledamot och tjänstgörande suppleant har röst-, förslags- och yttranderätt. Icke-tjänstgörande suppleant har förslags- och yttranderätt, tillsammans med ledamöter från kårstyrelsen, auktoriserad revisor och kårrevisorerna, samt representant för en grupp med medlemmar som fått ärende lyft på kårfullmäktigesammanträde eller begärt fullmäktigesammanträde enligt SUS stadgar.

Yttranderätt vid kårfullmäktigesammanträden omfattar även SUS registrerade kåröreningar, fakultets-, student- och doktorandråd vid Stockholms universitet.

### Omröstning

Omröstning sker öppet. Omröstning i personfrågor ska ske med slutna sedlar om ledamot eller tjänstgörande suppleant begär det.

Om annat inte stadgas så gäller den sida som fått högst antal röster. Vid lika röstetal avgör lotten.

### Talarlista

Talarlistan följer en prioriteringsordning i två steg, där den som talat 2 gånger tidigare under sammanträdet flyttas ner på talarlistan om någon som ännu inte talat skriver upp sig på talarlistan.

När ledamot eller suppleant går upp i talarstolen ska denna ange namn och parti, för att underlätta för mötesfunktionärerna att separera de viktade talarlistorna och kartlägga fördelningen av talare under sammanträdet.

### Talartid

På studentkårens kårfullmäktigesammanträden används viktade talarlistor, och talartiden är uppdelad mellan inledningsanföranden; samt första och andra talarlistan. Talartiden är reglerad som följande:

- Inledningsanförande: 120 sekunder.
- Inledningsanförande proposition: 180 sekunder.
- Första talarlistan: 90 sekunder.
- Andra talarlistan: 60 sekunder.

Inledningsanföranden är den som presenterar ett ärende; detta gäller då motioner och propositioner och interpellationer. Där får interpellanten/motionären/kårstyrelsen längre tid att presentera sitt ärende. Propositioner har längre inledningsanförande då dessa vanligtvis kräver mer förklaring.

Första talarlistan, som det kallas ovan, är när du talar första gången under ett ärende, och andra talarlistan är när du redan talat under den punkten. Talarlistan nollställs mellan varje ärende. För att detta system ska fungera krävs det att närvarande på kårfullmäktige lyssnar på mötesfunktionärerna och följer ordningen. Ordningsfrågor och sakupplysningar inkluderas inte i de viktade talarlistorna.

### Streck

Streck i debatten är att betrakta som en ordningsfråga och får förtur i talarlistan. När streck i debatten begärts finns det möjlighet att skriva upp sig på talarlistan tills sakdiskussionen återupptas. Streck i debatten fattas med två tredjedelars majoritet.

Ledamöter och suppleanter i kårfullmäktige samt talman har rätt att begära streck i debatten.

Talman ska övervaka ordningen i sammanträdeslokalen. Uppträder någon uppenbart olämpligt har fullmäktiges ordförande rätt att låta avlägsna vederbörande. Kan inte ordningen upprätthållas har talman rätt att avbryta sammanträdet.

### **Uttalanden**

Kårfullmäktige kan besluta om uttalanden av Stockholms universitets studentkår. När SUS publicerar uttalanden är det viktigt att dessa är i linje med SUS verksamhet, uppdrag och vision. SUS vision är att de studerandes inflytande, medverkan och gemenskap under sin tid på universitetet skapar en studietid i världsklass. SUS uppdrag är att främja förutsättningarna för detta vid Stockholms universitet.

Om SUS gör uttalanden som rör frågor alltför indirekt kopplade till SUS verksamhet finns risk för att SUS kommunikation utåt sett uppfattas som generisk och irrelevant. Dessutom öppnar ett fåtal uttalanden rörande frågor som ligger mer eller mindre långt ifrån SUS verksamhet, uppdrag och vision dörren för en extern kommunikation som i praktiken skulle kunna innefatta vilka frågor som helst. Vilket så klart inte är praktiskt genomförbart. Därför ska uttalanden som SUS gör uppfylla följande krav: 1. Ämnet på vilket uttalandet baseras ska vara direkt kopplat till studenters situation lokalt, nationellt eller internationellt, och 2. Ämnet på vilket uttalandet baseras ska ha ett nyhetsvärde som grundas i generell aktualitet eller ha en direkt koppling till det innevarande verksamhetsårets påverkansfrågor.

Mellan kårfullmäktiges sammanträden fattar SUS presidium beslut om uttalanden. Ledamöter som har förslag på ämnen för uttalanden kan närsomhelst höra av sig till presidiet som tillsammans med SUS kansli avgör om och hur ämnet ska uppmärksammas, vilket kan ske genom ett uttalande eller på annat sätt.

### **Hålltider för fullmäktige**

**Kallelse och preliminär dagordning** ska skickas ut till fullmäktiges ledamöter senast fyra veckor innan fullmäktige. Undantag är valfullmäktige där det är två veckor innan som gäller. Kallelse och preliminär dagordning tas fram av talman och presidiet.

**Propositioner** ska skickas ut till fullmäktiges ledamöter senast 20 dagar innan fullmäktige. Undantaget är valfullmäktige där det är 14 dagar innan som gäller. Propositioner tas fram av kårstyrelsen.

**Motioner** ska lämnas in till talman senast 14 dagar innan fullmäktige. Motioner kan lämnas in dels av ledamöter eller suppleanter i fullmäktige, dels av tio kårmedlemmar som ställer sig bakom motionen. Undantaget är valfullmäktige där det är 10 dagar innan som gäller.

**Interpellationer** ska lämnas in till talman senast tio dagar innan fullmäktige. Interpellationer kan lämnas in av ledamöter eller suppleanter i fullmäktige.



**Enkla frågor** ska lämnas in till den frågan riktar sig till senast två dagar innan fullmäktige. Frågorna kan ställas av ledamöter eller suppleanter i fullmäktige.

## Bilagor

Arbetsordning för digitala fullmäktigen

## [Bilaga 1]

### Arbetsordning för digitala fullmäktigen

#### Instruktioner

Digitala fullmäktigesammanträden sker genom e-mötestjänsten Zoom och denna arbetsordning är ett komplement till den ordinarie arbetsordningen för digitala sammanträden. Kårfullmäktigesammanträden börjar 18:00 med en ställtid från 17:30 då deltagare har 30 minuter på sig att delta och testa att sin teknik fungerar.

Deltagare ska under mötet alltid ha mikrofonen avstängd om deltagare fått ordet tilldelat av mötespresidiet. Kamera ska förslagsvist vara påslagen.

#### Röst-, förslags- och yttranderätt

Ordinarie ledamot och tjänstgörande suppleanter har röst-, förslags och yttranderätt. Icke-tjänstgörande suppleanter har förslags- och yttranderätt tillsammans med ledamöter från kårstyrelsen, auktoriserad revisor och kårrevisorerna.

Endast en grupp kårmedlemmar, student- och doktorandråd som fått ett ärende lyft på kårfullmäktigesammanträde har förslags- och yttranderätt vid ärendet som lyfts. Dessa får endast delta under den behandlade punkten i frågan.

Om en ledamot eller suppleant vill begära ordet görs detta via handuppräkning via Zoom. Gäller det ordningsfrågor eller sakupplysning kan mötesdeltagare skriva detta i chattrutan på Zoom.

Talman ansvarar för mötets ordning och det är även dennas ansvar att bedöma tonen när en deltagare får ordet och om nödvändigt påminna kårfullmäktige.

#### Talarlista och talartid



Deltagare begär ordet genom att trycka på  (Raise hand) och hamnar på talarlistan, talman fördelar sedan ordet.

- Inledande anförande: 120 sekunder
- Första talarlista 90 sekunder
- Andra talarlista: 60 sekunder

(se arbetsordning för SUS kårfullmäktige.)



## Beslut

När talarlistan är tom frågar talman om mötet är redo att gå till beslut. Ledamöter och tjänstgörande suppleanter röstar genom att trycka på  eller  i Zoom där Yes innebär att ledamoten röstar bifall och No att ledamoten röstar avslag. Om kårfullmäktige finner sig redo att gå till beslut sker omröstning om beslutspunkten genom Yes eller No som beskrivet ovan.

## Val

Val till kårstyrelsen görs via listor och förrättas via d'Honts metod. Mer om detta kan läsas i SUS stadga tillika valordning. Listor skickas in till [talman@sus.su.se](mailto:talman@sus.su.se).

Vid slutet omröstning kommer endast talman tillsammans med ledamöter och tjänstgörande suppleanter finnas i rummet. Övriga kommer att placeras i ett breakoutroom under omröstningen. Talman tar fram en anonym omröstning (poll) där ledamöter och tjänstgörande suppleanter har möjlighet att rösta.

## Ordningsfrågor

Ordningsfrågor begärs genom att skriva till kårfullmäktiges talman i direktchatten. Ordningsfrågor går före talarlistan.

Om *Streck i debatten* lyfts pausas förhandlingarna och kårfullmäktige ska istället diskutera ordningsfrågan. Om beslut om streck i debatten fattas har alla deltagare rätt att ställa sig på talarlistan en sista gång innan den stängs. När talarlistan sedan är tom är kårfullmäktige direkt i beslut.

Om en deltagare misstänker att rösterna har räknats fel eller att tekniska problem har hindrat ledamöter från att rösta kan deltagaren begära *Votering*. Röstning sker då på nytt.

*Replik*, det vill säga svar på ett yttrande, kan begäras till talman om personen i fråga känt sig missförstådd eller blivit direkt tilltalad. Talman beslutar om replik tillåts eller inte.

## Yrkanden, reservationer och protokollsanteckningar

Om kårfullmäktigeledamot vill lägga fram ett förslag görs detta via yrkanden. Dessa skickas in till talman (via [talman@sus.su.se](mailto:talman@sus.su.se)).

Kårfullmäktigeledamöter som inte kan tolerera ett fattat beslut av kårfullmäktige kan lämna in en reservation. Reservationer ska inkomma skriftligt till talman (via [talman@sus.su.se](mailto:talman@sus.su.se)) innan kårfullmäktigesammanträdets avslutande och förs till protokollet.

Kårfullmäktigeledamöter kan också markera för eller mot ett beslut genom en protokollsanteckning, för att redovisa exempelvis argument för eller mot beslutet.

Protokollsanteckning ska inkomma skriftligt till talman (via [talman@sus.su.se](mailto:talman@sus.su.se)) innan kårfullmäktigesammanträdet avslutande.

### **Deltagarnummer**

Alla röstberättigade deltagare blir tilldelat ett deltagarnummer. Ordinarie ledamöter erhåller ett deltagarnummer och suppleanter träder in som tjänstgörande suppleant, i turordning enligt partilista, vid frånvaro av ordinarie ledamot. Placera ditt deltagarnummer framför ditt namn och om du har deltagarnummer 1-9 ska du sätta en 0 innan din siffra. Det är endast de med deltagarnummer som har rösträtt. Är du icke-tjänstgörande suppleant skriver du "SUP" innan ditt namn. Lämnar en ledamot mötet ska denne meddela detta i chatten för att den tjänstgörande suppleanten ska placera rätt röstsiffra framför sitt namn i zoom. Detsamma gäller om ledamot eller högre uppsatt suppleant träder in i mötet.

Diskussionsärende  
4.4. Eventuella nomineringar till SSCO:s förbunds kongress 2022

Till styrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 4.4. Eventuella nomineringar till SSCO:s förbunds kongress 2022

### Bakgrund

Vid SSCO:s förbunds kongress den 21 maj genomförs val av förtroendevalda inför kommande verksamhetsår. SUS har, i egenskap av medlemskår i SSCO, möjlighet att nominera kandidater till samtliga uppdrag: SSCO:s presidium, ledamöter i SSCO:s förbundsstyrelse, SSCO:s sakrevisorer, samt ledamöter i SSCO:s valberedning. Vid denna handlings författande hade inte nomineringsanmodan utkommit. Kårstyrelsen kommer få den utskickad när den finns tillgänglig.

Presidiet öppnar upp för diskussion och uppmuntrar kårstyrelsens medlemmar att föreslå sig själva eller andra personer till förtroendeuppdrag inom SSCO. I enlighet med SUS policy för tillsättandet av studentrepresentanter annonseras uppdragen även på SUS webbplats. Deadline för att inkomma med en intresseanmälan till presidiet, inklusive CV och personligt brev, är den 31 mars.

Då alla nomineringar ska vara SSCO:s valberedning tillhanda innan nästa ordinarie kårstyrelsemöte behöver kårstyrelsen fatta beslut om eventuella nomineringar på nästa extrainsatta STYM. Inför detta möte kommer de eventuella kandidaternas CV och personliga brev att bifogas.

På sittande möte kommer presidiet redogöra för hur de personer som SUS nominerade till SSCO:s förbundsstyrelse 2021 ser på en eventuell fortsättning i SSCO.

Diskussionsärende  
4.5. Styrelseledamöter till Stiftelsen Skeppsbroäng

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 4.5. Styrelseledamöter till Stiftelsen Skeppsbroäng

### Bakgrund

SUS är stiftare till flera stiftelser och utser därför styrelseledamöter till dessa. Exempelvis utser kårstyrelsen varje år ledamöter till styrelsen för Folkuniversitetet, Stiftelsen Kursverksamheten vid Stockholms universitet. Presidiet utser även ledamöter till styrelsen för Stiftelsen Aktiverum, som äger Frescatihallen. Båda dessa stiftelser bedriver regelbunden verksamhet. En stiftelse som i praktiken varit vilande i många år är däremot Stiftelsen Skeppsbroäng, med organisationsnummer 802410–9764. Stiftelsen fyller inte längre någon funktion inom SUS men har ekonomiska tillgångar som skulle kunna tillföras SUS. För att stiftelsen ska kunna fatta ett sådant beslut behöver dock SUS utse nya ledamöter till dess styrelse.

Stiftelsen Skeppsbroäng bildades 2001 av SUS kårfullmäktige i syfte att ansvara för bygget av ett nytt kårhus, det som idag är Studenthuset. Namnet Skeppsbroäng hämtades från det gamla namnet för Frescatiområdet. Kårhusprojekt övertogs i samband med kårobligatoriets avskaffande 2010 av Akademiska hus. Stiftelsen har därefter, såvitt kan utrönas, inte bedrivit någon verksamhet eller haft några uppdragstagare. Enligt bankkontoutdrag 2018-01-31 hade stiftelsen då 66 426 kr i tillgångar. En bankavgift på då 1 150 kr/år debiterades av Swedbank.

Stiftelsen har aldrig registrerats hos länsstyrelsernas stiftelseregister. En ansökan lämnades in 2008 men avslogs av länsstyrelsen i Stockholm då stiftelsen inte inkom med begärda kompletterande handlingar. Stiftelsen behöver (kan) därför inte avregistreras från stiftelseregistret.

En stiftelse anses upplöst då den saknar tillgångar och skulder. En stiftelse får inte disponera sina tillgångar på ett sätt som strider mot dess ändamål. Stiftelsen Skeppsbroängs ändamål är brett formulerat. Portalparagrafen i stadgan säger att stiftelsens ändamål är ”att verka för de studerandes intressen vid SU, Frescati”. Stiftelsen bör därför kunna besluta att till exempel överföra medlen till SUS för användning inom allmänt studentnyttig verksamhet.

För att kunna fatta sådant beslut krävs dock att stiftelsen är beslutsför. Enligt stadgan ska styrelsen bestå av nio ordinarie ledamöter. SUS utser fem av dessa, SU tre och stiftelsestyrelsen en. Stiftelsens stadga ger kårfullmäktige rätt att utse ledamöter. Presidiets uppfattning är att denna rätt får anses vara delegerad till kårstyrelsen, alternativt presidiet. Så är fallet med exempelvis stiftelsen Aktiverum.

Presidiet föreslår att kårstyrelsen vid kommande sammanträde utser fem ordinarie ledamöter till stiftelsen. Dessa konstituerar sig och beslutar därefter om en överföring av stiftelsens medel till SUS, med en skrivelse om att dessa medel ska användas i enlighet med stiftelsens ändamål. Förslagsvis utser styrelsen en förvaltare att hantera de administrativa aspekterna av detta. När detta har verkställts så konstateras stiftelsen vara upplöst. Om kårstyrelsen håller med om denna inriktning kommer presidiet inför sammanträdet att försöka få bekräftat från SU att universitetet avstår från att utse sina ledamöter. SUS utser oavsett en majoritet av ledamöterna i styrelsen.

Stiftelsens stadga bifogas.

## Stiftelsen Skeppsbroäng

*Stadgar antagna av Stockholms universitets studentkårs kårfullmäktige den 1/3 2001.*

### **§ 1 Instiftare**

Stiftelsen är instiftad av Stockholms universitets studentkår, (Studentkåren)

### **§ 2 Ändamål**

Stiftelsens ändamål skall vara att verka för de studerandes intressen vid Stockholms universitet, Frescati

Stiftelsen skall främja sitt ändamål genom att skapa förutsättningar:

- för Stockholms universitet att vara ett attraktivt lärosäte för studenter och forskarstuderande
- för Stockholms universitets studentkår att bedriva verksamhet i enlighet med dess medlemmars intressen avseende utbildnings- och studiesociala frågor
- för social verksamhet och ett gott kamratskap
- för föreningsverksamhet bedriven av och för studenter
- för studier och bildningsverksamhet
- för meningsfull fritid och umgänge över fakultetsgränserna
- för programverksamhet, förplägnad, festverksamhet och evenemang
- för samverkan mellan utbildning, samhälle och arbetsliv.

Om ändrade förutsättningar för ändamålet med stiftelsens verksamhet stadgas i § 13.

### **§ 3 Styrelse**

Stiftelsens angelägenheter skall handhas av en styrelse bestående av nio (9) ledamöter jämte tre (3) suppleanter.

Styrelsen skall ha sitt säte i Stockholm.

Av stiftelsens styrelse skall fem (5) ledamöter och två (2) suppleanter utses av Stockholms Universitets Studentkår för växelvisa mandatperioder om två år

Tre (3) ledamöter och en (1) suppleant skall utses av styrelsen för Stockholms universitet för växelvisa mandatperioder om två år.

Av ledamöter vilka utsetts av universitetsstyrelsen skall minst två vara professorer eller professorer emeritus. En av ledamöterna som utses av universitetsstyrelsen skall vara rektor vid Stockholms universitet.

En (1) ledamot skall utses av stiftelsens styrelse för en mandatperiod av tre år.

Inom Stockholms universitets studentkår skall val till stiftelsens styrelse förrättas av studentkårens högsta beslutande organ: kårfullmäktige eller motsvarande församling. Valen skall förrättas så att ledamöterna utses växelvis tre (3) ledamöter och en suppleant varje udda år och två (2) ledamöter och en suppleant varje jämt år för vardera en mandatperiod om två år.

Närvaro-, yttrande-, förslags- och rösträtt tillkommer styrelsens ledamöter. Röstning skall i styrelsen ske öppet och får inte utövas genom fullmakt. I styrelsen förekommande personliga suppleanter inträder som ledamöter vid respektive ordinarie ledamots frånvaro.

Utöver vad som ovan angivits äger Stockholms Universitets Studentkårs ordförande rätt att närvara ex. officio vid stiftelsens styrelses sammanträde med yttrande- och förslagsrätt.

Stiftelsens styrelse konstituerar sig själv vid det första sammanträdet varje verksamhetsår och utser inom sig ordförande och en eller två vice ordföranden.

Stiftelsens firma tecknas förutom av styrelsen av de personer som styrelsen därtill utser, dock två i förening varav minst en ledamot av styrelsen.

Stiftelsen kan besluta att delegera beslutandräkten i vissa frågor till utskott eller motsvarande i vilket även andra personer än stiftelsens styrelse kan ingå.

#### **§ 4 Förvaltning**

Stiftelsens styrelse svarar för förvaltningen av stiftelsens angelägenheter. Styrelsen kan utse en förvaltare, verkställande direktör eller motsvarande exekutiv befattningshavare, att i enlighet med styrelsens riktlinjer och anvisningar svara för den löpande förvaltningen. Har sådan förvaltare utsetts skall denne i styrelsens ställe ansvara för att stiftelsens bokföring fullgörs i överensstämmelse med lag och god redovisningssed och att stiftelsens medelsförvaltning sköts på ett betryggande sätt.

Stiftelsens verksamhet skall vara så anpassad att utrymme kan erhållas såväl för tillfredsställande avskrivningar som reservationer för kommande underhåll och annan erforderlig konsolidering. Avskrivningarnas och reservationernas storlek bestäms av styrelsen. Härefter uppkommande överskott må avsättas till reservfond eller annat ändamål eller på annat sätt disponeras på sätt som styrelsen kan anse erforderligt för stiftelsens verksamhet eller ändamål.

Styrelsen skall vidare, då så anses erforderligt, äga uppta lån. Styrelsen kan besluta att bedriva verksamhet i särskild juridisk person.

Stiftelsens styrelse skall efter samråd med Stockholms universitets studentkår fastställa reglemente för nyttjande av stiftelsen tillhörig egendom.

#### **§ 5 Stiftelsens egendom**

Stiftelsen kan äga och förvalta fast egendom för att förverkliga sitt syfte. Upplåtelse av egendom skall ske så att det gagnar medlemmarna i Stockholms universitets studentkår samt studentföreningar tillhörande denna.

Upplåtelse kan i första hand ske till av stiftelsen helägt bolag, Studentkåren eller av Studentkåren helägt bolag. I andra hand kan upplåtelse ske till av stiftelsen delägt bolag eller till av Studentkåren delvis ägt bolag. I tredje hand kan upplåtelse ske till annan part som idkar med stiftelsens ändamål överensstämmande verksamhet.

#### **§ 6 Styrelsesammanträde, kallelse och beslutsförhet**

Stiftelsens styrelse skall sammanträda på kallelse av ordföranden, stiftelsens revisor eller då minst tre ledamöter begär detta. Sammanträde skall hållas så ofta verksamheten påfordrar det, dock minst två gånger per kalenderhalvår.

Kallelse till sammanträde med stiftelsens styrelse skall med minst två veckors varsel, genom skriftligt eller elektroniskt meddelande, tillställas samtliga styrelsens ledamöter och suppleanter samt Stockholms universitets studentkårs ordförande.

Stiftelsens styrelse är beslutför då minst sex tjänstgörande ledamöter är närvarande vid sammanträdet.

Beslut i stiftelsens styrelse fattas med enkel majoritet. Vid lika röstetal äger ordföranden vid sammanträdet utslagsröst utom vid personval där lotten avgör.

#### **§ 7 Protokoll**

Beslut vid sammanträde vid stiftelsens styrelse skall dokumenteras i protokoll, vilket inom fjorton dagar efter sammanträdet skall justeras av sammanträdets ordförande jämte en av styrelsen vid sammanträdet utsedd justeringsman.

Justerat protokoll skall omedelbart hållas tillgängligt för samtliga ledamöter och suppleanter i stiftelsens styrelse samt för stiftelsens revisorer. En vidimerad kopia av justerat protokoll skall omedelbart tillsändas Stockholms universitets studentkår, ställd till studentkårens ordförande. Kopior skall även på begäran tillsändas samtliga styrelseledamöter, suppleanter, och revisorer så snart det kan ske efter det att justering skett och senast tre veckor efter sammanträdet.

Därutöver äger Stockholms universitets studentkårs inspektor, ledamot av studentkårens styrelse eller dess högsta beslutande organ: kårfullmäktige eller motsvarande församling, rätt att ta del av stiftelsens protokoll.

#### **§ 8 Avhändande av egendom**

Stiftelsen får ej avhända sig av stiftelsen tillhörig och av stiftelsen uppförd, införskaffad eller på annat sätt erhållen fast egendom så länge stiftelsen kan fullfölja sitt ändamål enligt stadgarna.

Dock skall stiftelsen ha rätt att avhända sig sådan egendom under förutsättning av att beslut fattas av stiftelsens styrelse samt godkänns av Stockholms universitets studentkårs högsta beslutande organ: kårfullmäktige eller motsvarande församling, samt styrelsen för Stockholms universitet. För beslut i stiftelsens styrelse enligt denna punkt fordras full enighet (konsensus) av en fulltalig styrelse.

Om avhändande av egendom vid ändrade förhållanden stadgas i § 13.

I övrigt skall stiftelsen förvalta sina medel så att egendom inte avhänds stiftelsen utan skäligt vederlag.

#### **§ 9 Arvode**

Ersättning till styrelseledamot, styrelsesuppleant, revisor och annan funktionär i i stiftelsen eller av stiftelsen ägt bolag får ej utgå med större belopp än vad som kan anses utgöra skälig ersättning för utfört arbete.

#### **§ 10 Räkenskaper**

Stiftelsens verksamhets- och räkenskapsår skall vara lika med kalenderår.

Stiftelsens styrelse skall före utgången av mars månad varje år upprätta och underteckna redovisningshandlingar avseende det gångna året. Dessa handlingar skall omfatta en berättelse över stiftelsens förvaltning samt resultat- och balansräkning.

Styrelsen skall omedelbart därefter överlämna redovisningshandlingarna till stiftelsens revisorer för granskning och senast under april månad varje år inför Stockholms universitets studentkårs högsta beslutande organ: kårfullmäktige eller motsvarande församling föredra det gångna årets förvaltning samt stiftelsens resultaträkning och balansräkning.

#### **§ 11 Revision**

Styrelsens förvaltning skall för varje kalenderår revideras av tre (3) revisorer med personliga suppleanter, vilka utses av Stockholms universitets studentkårs högsta beslutande organ: kårfullmäktige eller motsvarande församling. En av revisorerna och dennes suppleant skall vara auktoriserad.

Revisorerna skall senast den 10 juni varje år avge revisionsberättelse och inför Stockholms universitets studentkårs högsta beslutande organ: kårfullmäktige eller motsvarande församling, redovisa revisionen av det gångna årets förvaltning samt stiftelsens resultaträkning och balansräkning.

Har revisorerna icke funnit anledning till anmärkning skall ansvarsfrihet anses vara styrelsens ledamöter och förvaltare beviljad. I annat fall skall frågan om beviljande av ansvarsfrihet övergå till Stockholms universitets studentkårs högsta beslutande organ: kårfullmäktige eller motsvarande församling, vilken äger rätt att fatta beslut i fråga om ansvarsfrihet och föra den talan som i anledning härav kan anses påkallad.

#### **§ 12 Stadgeändring**

Förslag om ändring, upphävande eller åsidosättande av dessa stadgar kan väckas av styrelseledamot i stiftelsen eller som motion eller proposition på Stockholms universitets studentkårs fullmäktige. Efter godkännande av stiftelsebildaren äger stiftelsens styrelse, utan tillstånd av kammarkollegiet eller den myndighet som kan träda i dess ställe, besluta om ändring, åsidosättande eller upphävande, i enlighet med kapitel 6 i stiftelselagen (SFS 1994:1220) av samtliga paragrafer i dessa stadgar utom §§ 1, 2 och 12. För beslut i stiftelsens styrelse enligt denna paragraf fordras full enighet (konsensus) av en fulltalig styrelse." Styrelsen skall underrätta tillsynsmyndigheten (länsstyrelsen) om beslut enligt denna paragraf. Styrelsens beslut är giltigt från och med den dag då tre månader har förflutit sedan underrättelsen inkom till tillsynsmyndigheten och tillsynsmyndigheten under denna tid ej förbjudit styrelsen att tillämpa beslutet."

#### **§ 13 Ändrade förhållanden**

Har Stockholms universitets studentkår beslutat avskaffa kårfullmäktige eller motsvarande högsta beslutande organ utan att ersätta församlingen med något annat ensamt beslutande högsta organ skall vad som enligt denna stadga angivits för studentkårens högsta beslutande organ istället avse den församling som Stockholms universitets styrelse utsett att företräda studenterna.

Skulle Stockholms universitets studentkår upplösas som organisation eller eljest upphöra med sin studentfrämjande verksamhet som studerandekår, i enlighet med högskoleförordningen, skall stiftelsen istället på sätt som i 2 § första stycket och 5 § stadgar, verka för samtliga studenter som studerar vid Stockholms universitet. De beslutsfunktioner som enligt denna stadga skall utövas av studentkårens organ, utseende av styrelse och revisorer, m.m., övergår i så fall på stiftelsens styrelse.

Skulle Stockholms universitet flytta huvuddelen av sin verksamhet från Frescati äger stiftelsen utan hinder av vad som i § 8 stadgas avhända sig stiftelsen tillhörig och av stiftelsen uppförd, införskaffad eller på annat sätt erhållen fast egendom för att ersätta den med en annan likvärdig egendom i anslutning till den plats dit universitet har flyttat huvuddelen av sin verksamhet.

Skulle Stockholms universitet upphöra, men ersättas av annan högre utbildningsverksamhet får stiftelsen verka för främjande av studenterna vid denna verksamhet.



Diskussionsärende  
4.6. Översyn av styrdokument

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 4.6. Översyn av styrdokument

### Bakgrund

På kårstyrelsens föregående sammanträde diskuterades ett antal styrdokument som nu ligger uppe för beslut. På detta sammanträde vill presidiet att kårstyrelsen diskuterar ett antal andra styrdokument. Det gäller:

- *Kårföreningsreglemente*
- *Policy för tillsättande och entledigande av studentrepresentanter*
- *Policy för tillsättande av representanter till SUS-anknutna organ*
- *Alkohol- och drogpolicy för anställda*
- *Alkohol- och drogpolicy för SUS medlemmar*
- *Rutin för hantering av ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp*

De föreslagna revideringarna går igenom i respektive bilaga.

Diskussionsärende  
4.6.1. Kårföreningsreglemente

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

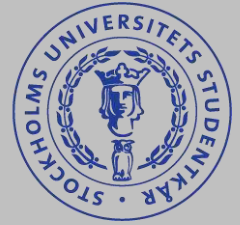
## 4.6.1. Kårföreningsreglemente

### Bakgrund

I dialog med SUS verksamhetsutvecklare föreslår presidiet en ny formulering i kårföreningsreglementet som tydliggör att kårföreningar bör uppmana medlemmar och deltagare att bli medlemmar i SUS. På detta sätt stärks banden mellan SUS, kårföreningarna och SUS medlemserbjudande.

För att SUS ska få en tydligare bild av kårföreningarna föreslås även ett tillägg om att kårföreningar måste vara transparenta med kopplingar till andra organisationer i sina stadgar samt att kårföreningar alltid skickar in senaste årsmötesprotokoll vid omregistrering.

Därtill föreslås en ny process för uteslutande av kårföreningar, där rätten att fatta beslut flyttas från presidiet till kårstyrelsen. Den berörda kårföreningen ska även ges möjlighet att inkomma med en skrivelse till kårstyrelsen inför beslutet. Detta förfarande påminner om det som gäller för uteslutning av medlemmar.



---

# Kårföreningsreglemente

---

**För ideella föreningar med kårföreningsstatus i Stockholms universitets  
studentkår**

Antagen av kårstyrelsen ~~2021-04-06~~ 2022-04-05

## Inledning till kårföreningsreglementet

Syftet med detta reglemente är att med låga trösklar ge engagerade studenter vid Stockholms universitet möjligheten att bilda kårföreningar och ta del av Stockholms universitets studentkårs (SUS) service, samtidigt som SUS grundläggande värderingar om demokrati och likabehandling tillvaratas i verksamheten.

Kårföreningsreglementet är antaget av kårstyrelsen. Som komplement till detta finns *Service och villkor för kårföreningar* med detaljerade bestämmelser för registrering, upplåtelse av lokaler, erhållande av ekonomiskt stöd osv. Detta antas av ansvarig tjänsteperson på SUS kansli.

## Kapitel 1. Stadgar för SUS kårföreningsverksamhet

### § 1:1 Erhålla och bibehålla status som kårförening via SUS

Förening har rätt att ansöka om att erhålla eller behålla status som kårförening vid SUS i enlighet med stadgar § 1:1–1:7.

Ett kårparti som är registrerat i enlighet med SUS Valordning kan inte registreras som kårförening.

Föreningen ska ha minst tre medlemmar som är ordinarie medlemmar i SUS.

### § 1:2 Föreningens verksamhet och syfte

Kårföreningar är avseende organisation och verksamhet fristående från SUS med de undantag som följer av detta reglemente.

Föreningens verksamhet ska vara riktad till studenter vid Stockholms universitet. Föreningen ska vara öppen för samtliga studenter vid Stockholms universitet som vill främja föreningens ändamål. **Föreningen bör uppmana medlemmar och deltagare att bli medlemmar i SUS.**

Föreningens syfte ska vara förenligt med studentkårens ändamål, att bevaka och medverka i utvecklingen av utbildningen och förutsättningarna för studier vid Stockholms universitet. Föreningen ska tillvarata, främja och bevaka medlemmarnas intressen samt verka för ett gott kamratskap. Föreningen ska vara demokratiskt uppbyggd och respektera människors lika rätt och värde. Den demokratiska grunden innebär att föreningarna styrs av medlemmarna samt att årsmötet är föreningens högst beslutande organ. Föreningens arbete och verksamhet framgår i stadgarna, som beslutas av årsmötet.

### § 1:3 Föreningsstadga

Föreningen ska ha egna stadgar i vilka syftet med föreningen samt medlemmarnas bestämmanderätt över föreningens angelägenheter ska vara inskrivna. SUS ska bistå med förslag på stadgar, ifall så efterfrågas.

I föreningens stadga ska det framgå om föreningen har en direkt anknytning eller varaktig association till en annan organisation, såsom en förening eller ett förbund.

Ändring av kårförenings stadgar ska göras under ett demokratiskt föreningsmöte och meddelas SUS.

#### § 1:4 Föreningens kontaktperson

Föreningen ska ha en utsedd kontaktperson gentemot SUS. Denne svarar inför SUS vad gäller kårföreningens uppfyllelse av stadgar, allmänna bestämmelser och de villkor som SUS har avseende rättighet till service. Kontaktpersonen måste vara medlem i SUS.

Föreningen ska årligen rapportera in vem de utsett till kontaktperson i samband med omregistrering. Varje gång föreningen byter kontaktperson därutöver ska SUS underrättas med ny kontaktinformation. Informationen ska skriftligen meddelas SUS.

Dessa regler gäller även kårpartier.

#### § 1:5 Jämlikhet

Föreningen ska vara demokratiskt uppbyggd och får inte diskriminera eller trakassera någon på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsidentitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning. Föreningen får inte utsätta medlemmar för sexuella trakasserier. Föreningens aktiviteter bör i största möjliga mån göras tillgängliga för alla studenter utifrån ovanstående.

#### § 1:6 Uteslutning av kårförening

Kårförening som inte uppfyller stadgar § 1:2–1:5 förlorar status som kårförening. ~~Beslut om uteslutning verkställs av presidiet utefter rekommendation från ansvarig tjänsteperson.~~ Beslut om att utesluta en kårförening fattas interimistiskt av SUS presidium efter rekommendation från ansvarig tjänsteperson. Beslutet om uteslutning fastställs av SUS styrelse på nästkommande styrelsemöte. Förening som berörs av uteslutningsärendet har rätt skicka in en skrivelse för hörande av kårstyrelsen. Denna handling ska vara SUS presidium tillhanda senast fem dagar före styrelsemötet.

#### § 1:7 Service och villkor för kårföreningsverksamhet

Kårförenings rätt till ekonomiska bidrag, lokaler och andra förmåner regleras särskilt. Alla ändringar av dessa riktlinjer ska meddelas kårföreningarna.

## Kapitel 2. Allmänna bestämmelser för registrering

## av kårföreningar

### Om registrering

För att förening ska erhålla status som kårförening krävs nyregistrering. För att förening ska behålla status som kårförening krävs omregistrering.

#### § 2:1 Nyregistrering

Ansökan om att bli kårförening handläggs och beslutas av verksamhetsutvecklare.

Beviljade ansökningar ska föreläggas som anmälningsärenden kvartalsvis till kårstyrelsen. Förening vars ansökan avslagits har rätt att överklaga beslutet till kårstyrelsen.

Förening som uppfyller relevanta stadgar i kårföreningsreglementet och tillhandahåller SUS begärda handlingar har rätt att erhålla status som kårförening och den service detta medför.

#### § 2:2 Omregistrering

För kårföreningar som vill behålla status som kårförening krävs omregistrering. Handläggning och beslut om omregistrering fattas av verksamhetsutvecklare. Omregistrering ska ske årligen. **Vid omregistrering ska mötesprotokoll från det senaste årsmötet skickas in till SUS verksamhetsutvecklare. Kan föreningen inte visa att ett årsmöte har hållits är omregistreringen ogiltig.**

I de fall då kårföreningen nyregistrerats eller omregistrerats inom sex månader behöver den inte omregistreras nästföljande termin. En kårförening kan ansöka om omregistrering under höstterminen, om det överensstämmer med tiden för deras årsmöte eller om andra särskilda skäl finns.

Diskussionsärende  
4.6.2 Policy för tillsättande och entledigande av  
studentrepresentanter  
Avsändare  
Presidiet

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

## 4.6.2 Policy för tillsättande och entledigande av studentrepresentanter

### Bakgrund

SUS har sedan tidigare en policy för tillsättande av studentrepresentanter. I dagsläget behandlar denna både tillsättande av studentrepresentanter enligt studentkårsförordningen och nomineringar och tillsättande av representanter i till SUS anknutna organ. Processerna skiljer sig åt där ombuden är drivande när det gäller studentrepresentanter medan presidiet är det när det gäller till SUS anknutna organ. Studentkårsförordningen reglerar dessutom bara studentrepresentanterna.

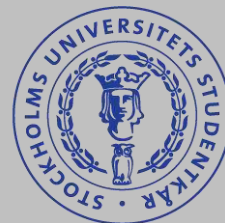
Presidiet föreslår av ovan nämnda skäl att ”Policy för tillsättande av studentrepresentanter” delas upp i två dokument, ”Policy för tillsättande och entledigande av studentrepresentanter” och ”Policy för tillsättande av representanter i SUS-anknutna organ”.

I dagsläget finns också en rutin för processen med att tillsätta studentrepresentanter (”Rutiner för tillsättande av studentrepresentanter”). Denna kommer upphävas om kårstyrelsen fastställer nya policys.

”Policy för tillsättande och entledigande av studentrepresentanter” är till stora delar baserat på det nu gällande policydokumentet. Det innehåll som inte tidigare funnits med men som nu föreslås läggs till i den nya policyn rör entledigande av studentrepresentant. Denna rätt har SUS enligt studentkårsförordningen.

Förslaget är att ombuden behandlar ett ärende baserat på uppgifter om att en studentrepresentant skulle vara olämplig av antingen sakliga eller personliga skäl. Presidiet beslutar sedan om entledigande efter samråd med Teamledare för PI. I processen ska studentrepresentanten ha möjlighet att yttra sig. Vi föreslår också att ombud och råd ska ha möjlighet att varna studentrepresentanter som missköter sitt uppdrag.

Då SUS ombud är de som arbetar operativt med att tillsätta studentrepresentanter föreslås att de har rätt att bevilja undantag från valbarhetskriterierna. I gällande dokument beviljar presidiet eventuella undantag.



---

# Policy för tillsättande och entledigande av studentrepresentanter

---

Antagen av kårstyrelsen: 2022-04-05



## SUS Policy för tillsättande och entledigande av studentrepresentanter

### Bakgrund

Stockholms universitets studentkår (SUS) har i enlighet med studentkårsförordningen rätt att utse och entlediga studeranderepresentanter vid Stockholms universitet. SUS äger även rätt att, genom råd, utse och entlediga representanter inom den egna rådsstrukturen.

### Syfte

Policyn ska tydliggöra hur SUS tillsätter studeranderepresentanter. Detta i syfte att säkerställa valda representanters lämplighet och möjlighet att företräda SUS och studenterna vid Stockholms universitet. Policyn beskriver även mot vilken bakgrund och hur en studentrepresentant entledigas.

### Avgränsning

Riktlinjerna gäller för samtliga uppdrag som innefattas av studentkårsförordningen (2009:769) samt Regler för studentinflytande (Dnr SU FV-1.1.2-2860-19). Denna policy innefattar även råd anknutna till SUS.

I enlighet med presidietts uppdragsbeskrivning innehar SUS presidium studentrepresentationen i områdesövergripande rådet, rektorsföredragningen och universitetsstyrelsen. Övrig studentrepresentation som SUS presidium innehar framgår av den till kårstyrelsen anmälda arbetsfördelningen för presidiet.

Policyn gäller inte rekrytering av tjänstepersoner till SUS kansli, detta regleras i "SUS policy för rekrytering av tjänstemän" eller rekrytering av representanter till SUS-anknutna organ, detta regleras i "SUS policy för tillsättande av representanter till SUS-anknutna organ".

### Ansvarsfördelning

Råd anknutna till SUS utser representanter till sådana uppdrag som innefattas av studentkårsförordningen och Regler för studentinflytande. Dessa val bekräftas sedan av ansvarig tjänsteperson inom SUS.

SUS presidium kan i enlighet med "Instruktioner för Centrala Studentrådet" välja representanter.

Presidiet är ytterst ansvarig för att policyn efterlevs.

## Valbarhet

Valbar till studeranderepresentant på institutionsnivå är den som

- är registrerad student eller nyligen studerat på grundnivå eller avancerad nivå vid den aktuella enheten ex institution eller sektion
- är doktorand vid den aktuella enheten under den period som uppdraget gäller
- inte innehar sådan anställning vid den aktuella enheten som tydligt medför en maktställning gentemot andra studerande

Om aktivt studentråd inte finns vid enheten rekryteras representant genom SUS kansli.

Valbar till studeranderepresentant på fakultetsnivå är den som

- är registrerad student eller nyligen studerat på grundnivå eller avancerad nivå vid den aktuella enheten exempelvis institution eller sektion
- är doktorand vid den aktuella enheten under den period som uppdraget gäller
- är tjänsteperson eller förtroendevald inom SUS
- inte innehar sådan anställning vid den aktuella enheten som tydligt medför en maktställning gentemot andra studerande

Valbar till studeranderepresentant på central nivå är den som

- är registrerad student på grundnivå eller avancerad nivå vid Stockholms universitet under den period som uppdraget gäller
- är doktorand vid Stockholms universitet under den period som uppdraget gäller
- är tjänsteperson eller förtroendevald inom SUS
- inte innehar sådan anställning vid den aktuella enheten som tydligt medför en maktställning gentemot andra studerande

Undantag från ovanstående beviljas, om särskilda skäl föreligger, av SUS ombud.

## Överväganden

SUS representanter ska spegla heterogeniteten hos universitetets studenter och det omgivande samhället. Tillsättningar av studentrepresentanter ska främja en så bred representation som möjligt. Där aktivt student-, doktorand-, centralt och/eller fakultetsråd finns ska tillsättning i första hand ske på rekommendation av relevant råd, med bibehållen hänsyn till ovanstående valbarhetskriterier.

## Suppleanter

SUS har rätt att välja suppleanter till alla organ, SUS har kärstatus över, där studentrepresentanter finns vid universitetet. Universitetet avgör om dessa suppleanter har närvaro- och yttranderätt vid de tillfällen de inte är tjänstgörande suppleanter.

## Entledigande av studentrepresentant

### Entledigande

Student som missköter sitt uppdrag eller anses av personliga skäl inte anses kunna fullgöra hela perioden som studentrepresentationen löper, kan entledigas.

### Sakliga skäl

Studentrepresentanten som inte fullgör det uppdrag eller missköter det genom att inte följa de skyldigheter som anges i Studentkårsförordningen, Regler för studentinflytande och/eller Guide till studentrepresentant, kan entledigas.

### Personliga skäl

Den som driver egen agenda jämte SU som inte är i linje med SUS åsikter kan entledigas. Den som diskriminerar eller trakasserar någon på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsidentitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning kan entledigas.

### Förfarande

Om ett råd på institution, fakultet eller central nivå anser att någon bör entledigas från sitt representationsuppdrag kontaktar de SUS ombud för att överlägga i frågan. Ombuden ska begära så mycket skriftligt material som finns, från råd och om nödvändigt från SU. Skriftligt material kan vara i form av en skriftlig redogörelse över problematiken skriven av rådet eller protokoll som visar på ett problematiskt beteende eller frånvaro. Frågor om entledigande ska hanteras skyndsamt.

Ombuden ska upprätta en skriftlig dokumentation om förseelse, hur representant agerat felaktigt, motivera beslut om entledigande. Därefter ska den entledigande få ta del av det skriftliga materialet och ges chans att inkomma med invändningar.

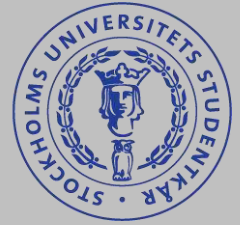
SUS presidium fattar beslut om entledigande utifrån underlaget i samråd med teamledare för Påverkan och Inflytande. Därefter ska beslut med motivering upprättas skilt från arbetsmaterialet. Berörd studentrepresentant och råd ska informeras.

Representant kan entledigas från ett eller alla sina uppdrag, om det är av sakliga skäl personen entledigas. Entledigas personen av personliga skäl entledigas den från alla sina uppdrag.

### Varning

Ett råd ska varna en studentrepresentant om att de ser ett problematiskt beteende vid enklare fall av sakliga skäl. Varning ska innehålla information om att om det upprepas inom två månader kan entledigande önskas via ombuden. Råd ska även informera ombud om att varning har getts och att fråga om entledigande kan behöva diskutera framöver.

Ombud kan också varna en studentrepresentant vid enklare fall enligt rutin ovan.



---

# Policy för tillsättandet av studentrepresentanter

---

Antagen av kårstyrelsen 2020-09-08

## SUS Policy för tillsättandet av studeranderepresentanter

### Bakgrund

Stockholms universitets studentkår (SUS) har i enlighet med studentkårsförordningen rätt att utse och entlediga studeranderepresentanter vid Stockholms universitet.

Under varje verksamhetsår sker även tillsättningar och nomineringar till SUS-anknutna organ såsom Folkuniversitetet, kursverksamheten vid Stockholms universitet, Stockholms studentkårers centralorganisation (SSCO) och Sveriges förenade studentkårer (SFS) samt till SUS bolagsstyrelser. I tillsättningar och nominering av representanter till SUS-anknutna organ är i normalfall kårstyrelsen beslutande organ.

Processen för rekrytering till SUS-anknutna organ samt bolagsstyrelser har en annan form än processen för rekrytering till studeranderepresentanter inom Stockholms universitet och presenteras längre ner i dokumentet.

### Syfte

Policyn ska fungera som en tydlig fingervisning om hur SUS tillsätter studeranderepresentanter. Detta i syfte att säkerställa valda representanters lämplighet och möjlighet att företräda SUS och studenterna vid Stockholms universitet.

### Mål

Målet är ett ändamålsenligt arbete med tillsättande av studeranderepresentanter från förslag till beslut.

### Avgränsning

Riktlinjerna gäller för samtliga uppdrag som innefattas av studentkårsförordningen (2009:769) samt Regler för studentinflytande (Dnr SU FV-1.1.2-2860-19).

Denna policy innefattar även organisationer anknutna till SUS och till SUS bolagsstyrelser samt övriga relevanta organ.

Policyn gäller inte rekrytering av tjänstepersoner till SUS kansli, detta regleras i ”SUS policy för rekrytering av tjänstemän”.

## Ansvarsfördelning

Kårstyrelsen utser representanter till SUS-anknutna organ och till SUS bolagsstyrelser. Ovanstående gäller inte om kårstyrelsen genom delegation beslutat annan ordning.

Presidiet utser representanter till sådana uppdrag som innefattas av studentkårsförordningen och Regler för studentinflytande. Presidiet har möjlighet att delegera detta till ansvarig tjänsteperson inom SUS.

Kårstyrelsen är ytterst ansvarig för att policyn efterlevs.

## Valbarhet

Valbar till studeranderepresentant på institutionsnivå är den som

- är registrerad student på grundnivå eller avancerad nivå vid den aktuella enheten under den period som uppdraget gäller
- är doktorand vid den aktuella enheten under den period som uppdraget gäller

Om aktivt studentråd inte finns vid enheten rekryteras representant genom SUS utlysning av posten bland institutionens studenter.

Valbar till studeranderepresentant på fakultetsnivå är den som

- är registrerad student på grundnivå eller avancerad nivå vid den aktuella enheten under den period som uppdraget gäller
- är doktorand vid den aktuella enheten under den period som uppdraget gäller
- är medarbetare vid SUS

Valbar till studeranderepresentant på central nivå är den som

- är registrerad student på grundnivå eller avancerad nivå vid Stockholms universitet under den period som uppdraget gäller
- är doktorand vid Stockholms universitet under den period som uppdraget gäller
- är medarbetare vid SUS
- innehar sådan anställning vid den aktuella enheten som tydligt medför en maktställning gentemot andra studerande

Undantag från ovanstående beviljas, om särskilda skäl föreligger, av SUS presidium.

## Överväganden

SUS representanter ska spegla heterogeniteten hos universitetets studenter och det omgivande samhället. Tillsättningar ska främja en så bred representation som möjligt. Där aktivt student-, doktorand- och/eller fakultetsråd finns ska tillsättning i första hand ske på rekommendation av relevant råd, med bibehållen hänsyn till ovanstående valbarhetskriterier.

## Suppleanter

SUS har rätt att välja suppleanter till alla organ, SUS har kårstatus över, där studentrepresentanter finns vid universitetet. Universitetet avgör om dessa suppleanter har närvaro- och yttranderätt vid de tillfällen de inte är tjänstgörande suppleanter.

## Rekryteringsprocess för representanter till SUS-anknutna organ

Valbar som representant till SUS-anknutna organ

Varje rekryteringsprocess utgår från den föreslagna kravprofilen som beskriver krav på utbildning, erfarenhet och personliga egenskaper. Uppdragsbeskrivningen i annonsen utgår från gällande instruktion för det relevanta organet. Om en sådan inte anges ansvarar presidiet för att utforma en sådan. Följande önskemål finns dock:

- Fullvärdigt medlemskap i SUS är för uppdragen

## Annonsering

Representationsplatser i SUS-anknutna organ och till styrelserna i SUS bolag bör annonseras ut på SUS hemsida, för att nå en så bred räckvidd som möjligt. Detta för att uppnå målet att spegla det omgivande samhällets heterogenitet. Annonseringen för representanter bör vara 2-3 veckor. Presidiet ansvarar för, i samråd med kommunikator, vilka kommunikationskanaler SUS använder i rekryteringen.

I undantagsfall kan ovanstående frångås om till exempel ett rekryteringsärende är brådskande och sedan tidigare har utannonserats utan att relevanta kandidater inkommit. I sådana ärenden ska rekryteringsprocessen tydligt framgå av rekommendations- och beslutsunderlaget till kårstyrelsen.

Det ska framgå vilket som är organets arbetsspråk och eventuella förväntningar på representanten.

## Intervjuer

Presidiet ansvarar för eventuella intervjuer. För intervjumallar hänvisas till verksamhetschef.

## Berednings- och beslutsprocessen

Det är viktigt att SUS berednings- och beslutsprocesser är transparenta. Därmed bör framgå vem som behandlat ansökningar, en kort beskrivning av rekryteringsprocessen samt vilka som fattar beslut. Det ska tydligt framgå i varje led i processen vem sökande kan kontakta för eventuella frågor om rekryteringsprocessen. Uppgifter av personlig karaktär lämnas inte ut.

Alla sökande ska informeras på lämpligt sätt om tillsättning senast i samband med att uppdraget har tillsatts.

## Rekommendation till styrelsen

Presidiet ansvarar för underlag inklusive rekommendation till kårstyrelsen.

Om en kandidat avböjer eller entledigas från sitt uppdrag, tillfrågas i normalfallet ansökande som rankats näst efter denna. I sådana ärenden ska rekryteringsprocessen tydligt framgå av rekommendations- och beslutsunderlaget till kårstyrelsen.

## Övrigt

För att öka kontinuiteten och kunskapslagringen samt SUS arbete i det relevanta organet finns möjligheten att valda representanter rekommenderas för samma representationsuppdrag inför kommande nyrekryteringsprocess. I sådana ärenden ska rekryteringsprocessen tydligt framgå av rekommendations- och beslutsunderlaget till kårstyrelsen.



Diskussionsärende  
4.6.3 Policy för tillsättande av representanter till SUS-anknutna organ  
Avsändare  
Presidiet

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

## 4.6.3 Policy för tillsättande av representanter till SUS-anknutna organ

### Bakgrund

SUS har sedan tidigare en policy för tillsättande av studentrepresentanter. Denna behandlar både tillsättande av studentrepresentanter enligt studentkårsförordningen och nomineringar och tillsättande av representanter i till SUS anknutna organ. Processerna skiljer sig åt där ombuden är drivande när det gäller studentrepresentanter medan presidiet är det när det gäller till SUS anknutna organ. Studentkårsförordningen reglerar dessutom bara studentrepresentanterna.

Presidiet föreslår av ovan nämnda skäl att ”Policy för tillsättande av studentrepresentanter” delas upp i två dokument ”Policy för tillsättande och entledigande av studentrepresentanter” och ”Policy för tillsättande av representanter i SUS-anknutna organ”.

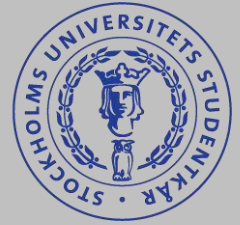
”Policy för tillsättande av representanter i SUS-anknutna organ” är till stora delar baserat på det nu gällande policydokumentet.

Tiden som en annons ska finnas tillgänglig föreslås kortats till 1–2 veckor från 2–3 veckor.

Om en person vill nomineras på nytt av SUS, vilket kan föranleda en förenklad process, ska detta vara tydligt i underlaget till styrelsen. Detta är framför allt relevant för SUS bolag då samma personer kan tänkas vilja fortsätta mer än en mandatperiod.

Verksamhetschef föreslås tillsammans med presidiet ansvara för eventuella intervjuer. Detta speglar hur dessa frågor hanteras idag.

SUS har inte möjlighet att entlediga personer som kårstyrelsen har tillsatt eller nominerat till SUS-anknutna organ; därför föreslås omnämningen om entledigande i delen om rekommendation till styrelsen tas bort.



---

# Policy för tillsättande av representanter till SUS-anknutna organ

---

Antagen av kårstyrelsen: 2022-04-05

## **SUS Policy för tillsättandet av studeranderepresentanter till SUS-anknutna organ**

### **Bakgrund**

Stockholms universitets studentkår (SUS) tillsätter och nominerar varje år till SUS-anknutna organ såsom Folkuniversitetet, kursverksamheten vid Stockholms universitet, Stockholms studentkårers centralorganisation (SSCO) och Sveriges förenade studentkårer (SFS) samt till SUS bolagsstyrelser. I tillsättningar och nominering av representanter till SUS-anknutna organ är i normalfall kårstyrelsen beslutande organ.

### **Syfte**

Policyn ska tydliggöra hur SUS tillsätter och nominerar representanter. Detta i syfte att säkerställa valda representanters lämplighet och möjlighet att företräda SUS och studenterna vid Stockholms universitet.

### **Mål**

Målet är ett ändamålsenligt arbete med tillsättande och nominering av representanter från förslag till beslut.

### **Avgränsning**

Denna policy innefattar organisationer anknutna till SUS och till SUS bolagsstyrelser samt övriga relevanta organ.

Policyn gäller inte rekrytering av tjänstepersoner till SUS kansli, detta regleras i "SUS policy för rekrytering av tjänstemän" eller rekrytering av studentrepresentanter inom studentinflytandestrukturen, detta regleras i "SUS policy för tillsättande och entledigande av studentrepresentanter".

### **Ansvarsfördelning**

Kårstyrelsen utser representanter till SUS-anknutna organ och till SUS bolagsstyrelser. Ovanstående gäller inte om kårstyrelsen genom delegation beslutat annan ordning. Kårstyrelsen är ytterst ansvarig för att policyn efterlevs.

### **Rekryteringsprocess för representanter till SUS-anknutna organ**

Valbar som representant till SUS-anknutna organ

Varje rekryteringsprocess utgår från den föreslagna kravprofilen som beskriver krav på utbildning, erfarenhet och personliga egenskaper. Uppdragsbeskrivningen i annonsen utgår från gällande instruktion för det relevanta organet. Om en sådan inte anges ansvarar presidiet för att utforma en sådan.

## Annonsering

Representationsplatser i SUS-anknutna organ och till styrelserna i SUS bolag bör annonseras ut på SUS hemsida, för att nå en så bred räckvidd som möjligt. Detta för att uppnå målet att spegla det omgivande samhällets heterogenitet. Annonseringen för representanter bör vara 1–2 veckor. Presidiet ansvarar för, i samråd med kommunikator, vilka kommunikationskanaler SUS använder i rekryteringen.

I undantagsfall kan ovanstående frångås om till exempel ett rekryteringsärende är brådskande och sedan tidigare har utannonserats utan att relevanta kandidater inkommit. I sådana ärenden ska rekryteringsprocessen tydligt framgå av rekommendations- och beslutsunderlaget till kårstyrelsen.

Det ska framgå vilket som är organets arbetsspråk och eventuella förväntningar på representanten.

## Intervjuer

Presidiet och verksamhetschef ansvarar för eventuella intervjuer.

## Berednings- och beslutsprocessen

Det är viktigt att SUS berednings- och beslutsprocesser är transparenta. Det ska tydligt framgå i varje led i processen vem sökande kan kontakta för eventuella frågor om rekryteringsprocessen. Uppgifter av personlig karaktär lämnas inte ut.

Alla ansökande ska informeras på lämpligt sätt om tillsättning senast i samband med att uppdraget har tillsatts.

## Rekommendation till styrelsen

Presidiet ansvarar för underlag inklusive rekommendation till kårstyrelsen. Det bör framgå vem som behandlat ansökningar och ges en kort beskrivning av rekryteringsprocessen.

Om en kandidat avböjer från sitt uppdrag, tillfrågas i normalfallet ansökande som rankats näst efter denna. I sådana ärenden ska rekryteringsprocessen tydligt framgå av rekommendations- och beslutsunderlaget till kårstyrelsen.

## Övrigt

För att öka kontinuiteten och kunskapslagringen samt SUS arbete i det relevanta organet finns möjligheten att valda representanter rekommenderas för samma representationsuppdrag inför kommande nyrekryteringsprocess. I sådana ärenden ska eventuella avsteg från den ordinarie rekryteringsprocessen tydligt framgå av rekommendations- och beslutsunderlaget till kårstyrelsen.

Diskussionsärende  
4.6.4 Alkohol- och drogpolicy för anställda

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet/VC

## 4.6.4 Alkohol- och drogpolicy för anställda

### Bakgrund

Översyn av SUS styrdokument har fått förnyad aktualitet mot bakgrund av den organisationsförändring som fullmäktige och styrelsen formellt beslutade om vårterminen 2020. Kontinuerligt arbete har därefter skett för att löpande justera, komplettera och konsekvensändra befintliga policys samt identifiera behov av nya.

Inom ramen för arbetsgivaransvaret och det omfattande ansvar för systematiskt arbetsmiljöarbete som lagstiftningen föreskriver har aktualiserats behov av att tydliggöra SUS alkohol- och drogpolicy för anställda. Härvid har konstaterats att SUS saknar en erforderlig policy för arbetsorganisationen och att ett nytt styrdokument därför måste tas fram och att detta bör omfatta även droger. Föreslagen policyn är ett krav på SUS som arbetsgivare utifrån gällande lagstiftning.

Föreslagen policy för alkohol och droger är framtagen i samverkan med medarbetarna på SUS kansli.



---

# Alkohol- och drogpolicy för anställda

---

Antagen av kårstyrelsen: 2022-04-05  
Reviderad av kårstyrelsen

# Alkohol- och drogpolicy för anställda

## Anställda

### 1. Inledning

Alkohol och drogpolicy är ett stöd för arbetsledare som ska hantera misstänkt alkohol- eller drogproblem hos en medarbetare. Målet är att SUS ska vara en helt alkohol- och drogfri arbetsplats och vi arbetar därför aktivt för att förhindra risk- eller missbruk och för att stötta de medarbetare som har problem med alkohol och droger.

### 2. Övergripande målsättning

Vi strävar efter en alkohol- och drogfri arbetsmiljö där resultat, trygghet, hälsa och trivsel inte riskeras på grund av missbruk av alkohol eller andra droger. Eventuella alkoholproblem ska fångas upp tidigt för att alla anställda ska ges bra förutsättningar till rehabilitering.

### 3. Ansvar

Arbetsledaren har ett ansvar att arbeta förebyggande, uppmärksamma tidiga signaler och agera. Arbetsledaren ska själv föregå med gott exempel. Vid misskötsamhet ska arbetsledaren snabbt påtala händelsen och därefter tydliggöra behov av fortsatta krav och åtgärder. Vid misstanke om alkohol- eller drogmisbruk kontaktas verksamhetschef om denna inte är berörd arbetsledare. Vid behov anlitas extern samarbetspartner/företagshälsa för att utreda rehabiliteringsbehovet och upprätta rehabiliteringsplan.

Medarbetaren ansvarar för att följa de regler som finns på arbetsplatsen vilket innebär nolltolerans mot alkohol och droger. Medarbetaren ska också medverka i den egna rehabiliteringen samt följa upprättade åtgärdsplaner.

Verksamhetschefen har en viktig roll i att göra policyn känd och att tydliggöra syftet. Alla ska medverka till att SUS är en arbetsplats fri från risk- och missbruk, samt stötta medarbetare som har problem med alkohol och droger.

### 4. Det betyder att:

- Nolltolerans gäller för alkohol- och drogpåverkan på arbetsplatsen. Detta innebär att alla medarbetare är nyktra på arbetstid samt avstår från all icke medicinsk användning av narkotikaklassade preparat.
- Såväl arbetsledare som medarbetare har ansvar för att uppmärksamma tidiga signaler och påtala misskötsamhet/störningar till sin arbetsledare.
- Arbetsledaren ansvarar för att arbetsplatsen är säker och har därmed mandat att bedöma tjänstbarhet. Alkohol- eller drogpåverkade medarbetare ska omedelbart skickas hem under ordnade former.
- Medarbetaren är skyldig att medverka i sin egen rehabilitering, annars riskeras en omprövning av anställningen.

## 5. Reglering och förhållningssätt

- Bruk av alkohol på kansliet under kontorstid (arbetsdagar klockan 9-17) är förbjudet för alla. Att uppträda berusat på kansliet är alltid förbjudet. Undantag gällande angivna tidsperioder medges endast efter beslut av presidiet, enhälligt beslut av ledningsgrupp eller styrelsebeslut. Undantag gällande förbudet att uppträda berusat kan ej ges.
- SUS ska inte köpa in alkohol till sina interna evenemang. Istället erbjuds alkoholfria drycker.
- Sociala aktiviteter utanför SUS lokaler ska vara i sådan miljö som är inbjudande även för den som inte brukar alkohol och på platsen ska finnas fullgoda alternativ till alkohol. Med fullgoda alternativ menas att ett flertal alkoholfria alternativ till alkohol ska erbjudas. Ansvarig arrangör för evenemanget ansvarar för detta. Undantag medges inte.



Diskussionsärende  
4.6.5 Alkohol- och drogpolicy för SUS medlemmar

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 4.6.5 Alkohol- och drogpolicy för SUS medlemmar

### Bakgrund

Översyn av SUS styrdokument har fått förnyad aktualitet mot bakgrund av den organisationsförändring som fullmäktige och styrelsen formellt beslutade om vårterminen 2020. Kontinuerligt arbete har därefter skett för att löpande justera, komplettera och konsekvensändra befintliga policys samt identifiera behov av nya.

SUS har i dagsläget en alkoholpolicy som reglerar frågor kopplade till alkohol. Ett nytt dokument föreslås gälla för anställda (Se ärende 4.6.4). Föreliggande alkohol- och drogpolicy föreslås därför endast reglera SUS medlemmar i relation till alkohol och droger. Referenser till anställda föreslås att tas bort.

Större tillägg i den reviderade policyn rör verksamheten i SUS kårpub. Mindre justeringar har också gjorts med avseende på språk och utformning av policyn.

En fråga som inte är inskriven i förslaget till revideringar i policyn och som presidiet önskar att kårstyrelsen diskuterar är huruvida kårpuben ska kunna servera starksprit. I dagsläget finns möjlighet att servera öl, vin, cider och alkoholfria drycker.



---

# Alkohol- och drogpolicy för SUS medlemmar

---

Antagen av kårstyrelsen: 2016-10-27

Reviderad av kårstyrelsen: ~~2020-09-08~~ 2022-04-05

## Alkohol- och drogpolicy för SUS medlemmar

### Bakgrund

Studentengagemang är en i mångt och mycket traditionsbunden verksamhet, och en av de starkaste traditionerna är alkoholkonsumtion. Detta har skapat en alkoholnorm som riskerar att åsamka skada för individer och påverka vilka som känner sig välkomna i kårsammanhang. För att förebygga alkoholism inom SUS och bland studenterna har vi alla ett ansvar att ta hand om varandra, både personligt och professionellt, att vara uppmärksamma på när alkoholvanor blir destruktiva och att inte befästa alkoholnormen bland studenter.

Detta kräver viss reglering och att SUS fastslår i vilken utsträckning alkohol får och bör brukas i SUS verksamhet, både vad gäller interna och externa sammanhang.

### Ansvar

Alla medarbetare är ansvariga för att policyn följs. Vid oklarheter ska medarbetare först vända sig till sin arbetsledare för tolkning. Som det organ som antagit policyn äger styrelsen avgörande utslag.

### Avgränsning och tolkning

Policyn reglerar i huvudsak SUS interna arrangemang, inte externa. Samtlig reglering av SUS externa arrangemang och alkohol finns under rubriken ”SUS fester och externa arrangemang” i denna policy. Exempel på vad som omfattas: after works på arbetsplatsen och sociala aktiviteter utanför arbetstid som SUS interna festkommitté anordnar. Exempel på vad som inte omfattas: sittningar eller fester vid fakultetsföreningar, privata tillställningar som omfattar SUS förtroendevalda och utåtriktade evenemang SUS håller i.

Denna policy reglerar hur organisationen förhåller sig till bruk av alkohol vid evenemang. Policyn reglerar inte sittningar eller fester vid fakultetsföreningar eller privata tillställningar som omfattar SUS förtroendevalda. Policyn reglerar inte heller tjänstepersoner på SUS kansli.<sup>1</sup>

Policyn reglerar framför allt vad som inte är tillåtet. Dessutom innehåller policyn särskilda förhållningssätt och attityder till alkohol som ansetts nödvändiga att förtydliga.

### SUS fester och externa evenemang

När det gäller fester och externa evenemang som är riktade mot studenter där alkohol serveras enligt tradition så ska SUS, om möjligt inom ramarna för arrangemangets upplägg, erbjuda biljetter både med och utan alkohol. Biljettalternativ som innehåller alkoholfri dryck får inte vara dyrare än biljetter som innefattar alkohol. Vid osäkerhet

<sup>1</sup> Se ”Alkohol- och drogpolicy för anställda”

om ett event ska ses som ”externt” eller ”internt” så ska det ses som externt ifall deltagarna behöver betala för sitt deltagande. **Användande av droger är alltid förbjudet.**

## SUS Kårpub

Vid pubverksamhet är det alltid alkohollagen som gäller. Under serveringen är det förbjudet att tjänstgörande personal är påverkade av alkohol eller droger och en nolltolerans kring intag av alkohol och droger är av största vikt vid arbete på Kårpuben.

Alkoholservering i lokalen sker på ett ansvarsfullt sätt och kvällstid ska det även kunna erbjudas återkommande alkoholfria aktiviteter och evenemang. Aktiva i kårpuben har en viktig roll för att bidra till en sund alkoholkultur bland studenterna och allas personliga integritet ska respekteras.

Utbudet av alkoholfria drycker i baren ska synas lika bra i menyer och i lokalen som drycker med alkohol, dessutom ska olika maträtter alltid kunna köpas.

Vid varje serveringstillfälle måste en serveringsansvarig utses. Denne måste vara på plats under hela serveringen och ska ha genomgått den så kallade STAD-utbildningen inom ansvarsfull alkoholservering. Personalen ska verka för att alkoholnivån bland gästerna hålls på en rimlig nivå. En gäst som har blivit märkbart påverkad eller är störande får inte serveras mer alkohol och istället ska gästen erbjudas vatten<sup>2</sup>. Lagens krav på återhållsam servering av alkoholdrycker innebär att serveringen ska avbrytas innan gästen blir så påverkad att han eller hon måste avvisas. Ifall en gäst blir för berusad ska denne avvisas från lokalen. Om möjligt ska även gästens sällskap informeras om avvisningen. Om gästen vägrar att lämna lokalen efter upprepade avvisningsförsök ska polis tillkallas. Om ordningsvakter finns närvarande ska dessa istället avlägsna personen från lokalen.

## Reglering och förhållningssätt

- Bruk av alkohol på **arbetsplatsen kansliet** under kontorstid (arbetsdagar klockan 9–17) är förbjudet för alla. Att uppträda berusat på kansliet är alltid förbjudet. Undantag gällande angivna tidsperioder medges endast efter beslut av presidiet, enhälligt beslut av ledningsgrupp eller styrelsebeslut. Undantag gällande förbudet att uppträda berusat kan ej ges.
- SUS ska inte köpa in alkohol till sina interna evenemang för **medarbetare förtroendevalda**. Istället erbjuds alkoholfria drycker. Om någon efterfrågar ett alkoholphaltigt alternativ så är denne fri att bekosta detta själv.

---

<sup>2</sup> Det kan ibland vara svårt att definiera var gränsen går för att en person ska anses ”märkbart påverkad”. SUS utgår därför från Folkhälsomyndighetens dokument kring ansvarsfull alkoholservering och den så kallade Alkoholtrappan där beskrivning av förändringar i beteenden gör det lättare att känna igen och diskutera olika grader av berusning. Se: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/92eb22270b8b4c4fa8c6bee9459e9c6b/ansvarsfull-alkoholservering-studentpubarnas-utbildningsmaterial.pdf>

- Sociala aktiviteter utanför SUS lokaler ska vara i sådan miljö som är inbjudande även för den som inte brukar alkohol och på platsen ska finnas fullgoda alternativ till alkohol. Med fullgoda alternativ menas att ett flertal alkoholfria alternativ till alkohol ska erbjudas. Ansvarig arrangör för evenemanget ansvarar för detta. Undantag medges inte.
- ~~AW-aktiviteter som anordnas ska inte kretsa kring alkohol. Detta för att främja en kultur bland medarbetarna som inte präglas av alkoholnormen.~~

Diskussionsärende  
4.6.6 Rutin för hantering av ärenden som rör sexuella  
trakasserier, kränkningar och övergrepp inom SUS  
Avsändare  
Presidiet

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

## 4.6.6 Rutin för hantering av ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp inom SUS

### Bakgrund

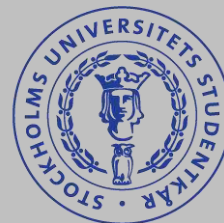
SUS har sedan tidigare en av kårstyrelsen beslutad rutin för hantering av ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp inom SUS. Det var ett antal år sedan detta dokument reviderades och med anledning av de organisationsförändringar som har gjorts i SUS behöver detta dokument revideras. I korthet handlar de föreslagna revideringarna om att skilja på fall där en tjänsteperson misstänks för någon typ av sexuella trakasserier, kränkningar eller övergrepp och fall där en annan person kan misstänkas.

På detta kårstyrelsemöte föreslås kårstyrelsen fatta beslut om ett annat dokument, ”Rutin för hantering av kränkande särbehandling”, som ska gälla för anställda.

Den begreppsapparat som används i denna rutin är en densamma som campusrådet använder i sin gemensamma rutin ”Sexuella trakasserier vid Stockholms universitets campus”.

Alla referenser till hantering när anställda/tjänstemän/medarbetare misstänks för sexuella trakasserier, kränkningar eller övergrepp föreslås strykas. Istället refereras till ”Rutin för hantering av kränkande särbehandling”.

I övrigt föreslås ett antal mindre ändringar. Exempelvis ändras från tjänsteman till tjänsteperson. Stadgan skrivs fram tydligare med avseende på uteslutning och förtydliganden om vilka som utreder misstänkta fall av sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp görs.



---

# Rutin för hantering av ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp inom SUS

---

Riktlinjer framtagna vid SUS kansli

Fastställa av styrelsen 2018-05-15

Justerad ~~2019-05-14~~ 2022-04-05

## Rutin för hantering av ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp inom SUS

### Inledning

Stockholms universitets studentkårs (SUS) uppdrag är att främja förutsättningarna för de studerandes inflytande, medverkan och gemenskap under sin tid vid Stockholms universitet. Därför tolereras aldrig sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp inom SUS verksamhet, verksamhet som drivs av något av SUS bolag eller verksamhet inom en kårörening som får ekonomiskt stöd från SUS<sup>1</sup>.

### ~~Vad regleras av denna rutin (Avgränsningar)?~~

Uppgifter om händelser som kan vara sexuella trakasserier, kränkningar eller övergrepp, som inkommer till SUS, kan röra personer på alla nivåer i organisationen – medlemmar, förtroendevalda med uppdrag på kansliet eller i SUS styrelse, ledamöter i någon av SUS bolagsstyrelser och/eller anställda tjänstepersoner ~~män~~. Händelserna kan också innefatta personer, t ex universitetsanställda, studenter utan medlemskap i ~~kåren~~ SUS eller medlemmar i en kårörening, som inte har någon direkt koppling till SUS men som finns i och omkring verksamheter och lokaler där studenter rör sig och där SUS finns med som en av många aktörer.

Denna rutin reglerar hantering av ärenden som innefattar fall där den/de som påtalats trakassera ingår i SUS organisation på någon nivå, och alltså antingen är medlemmar, förtroendevalda med uppdrag på kansliet eller i SUS styrelse, ledamöter i någon av SUS bolagsstyrelser ~~och/eller anställda tjänstemän~~ och/eller de fall där händelser inträffat inom SUS verksamhet, verksamhet som drivs av något av SUS bolag eller verksamhet inom en kårörening som får ekonomiskt stöd från SUS. Det är i dessa fall SUS har ett ansvar ~~– till viss del reglerat i lag<sup>2</sup>, och i vissa fall~~ reglerat av SUS egna styrdokument och riktlinjer<sup>3</sup> – att agera, utreda, fatta beslut med ställningstagande om trakasserier skett och göra en bedömning av om/vilka åtgärder som ska/kan vidtas. **För hantering av händelser där uppgifter finns om att anställd utsatt annan person för sexuella trakasserier, kränkningar eller övergrepp, finns en separat rutin<sup>4</sup>.**

~~På SUS är uttrycket ”medarbetare” den gemensamma benämningen för anställda och förtroendevalda. Av betydelse i detta sammanhang är hur en förtroendevald ska betraktas arbetsrättsligt och vilket eventuellt ansvar organisationen härvid har enligt~~

---

<sup>1</sup> Utöver den rutin som här reglerar SUS hantering av ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar eller övergrepp och som skett inom verksamhet som drivs av SUS, SUS bolag eller kåröreningar som får ekonomiskt bidrag av SUS, har Stockholms universitet skyldighet att utreda händelser som kan vara sexuella trakasserier om händelserna kan kopplas till utbildningen.

<sup>2</sup> ~~Arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftning gäller arbetstagare.~~

<sup>3</sup> Ytterst reglerade i SUS stadgar.

<sup>4</sup> **Se Rutin för hantering av kränkande särbehandling**



~~lagstiftning om arbetsmiljö och diskriminering. Begreppet arbetstagare definieras inte i den arbetsrättsliga lagstiftningen (ett s.k. civilrättsligt arbetstagarbegrepp tillämpas). Med stöd i praxis på området är SUS uppfattning att arbetsgivarens ansvar för förebyggande arbete, utredningsansvar och åtgärder också omfattar förtroendevalda på studentkåren med förtroendeuppdrag som i tidsomfattning kan jämföras med halvtid eller mer samt är arvoderade i motsvarande mån. Sådana personer ska vid tillämpningen av denna rutin jämföras med egentliga arbetstagare. Denna bedömning avviker från andra arbetsrättsligt reglerade områden såsom LAS, MBL, Semesterlag samt kollektivavtal, vilka inte omfattar förtroendevalda.~~

~~För hantering av annan händelse som rör SUS-medarbetare än vad som ovan beskrivits och som kan vara trakasserier eller repressalier i diskrimineringslagens mening hänvisas till "Riktlinjer och rutin för arbetsmiljö samt ärenden som rör kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier".~~

### Varför behövs en rutin?

Denna rutin är framtagen för att tydliggöra hur SUS hanterar ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp, samt för att ge tydliga riktlinjer till den **tjänsteperson eller förtroendevald medarbetare**<sup>5</sup> på SUS som kontaktas av en person som blivit utsatt och vill berätta om detta.

En anledning till att en rutin för hanteringen av sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp behöver förtydligas är att SUS behöver en tydlig process att jobba utifrån för att snabbt kunna erbjuda stöd till den person som drabbats av händelser som kan vara sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp. En annan anledning är att det i vissa fall kan bli aktuellt med åtgärder som kan få stora konsekvenser för den enskilde, som t ex avstängning och uteslutning, och en sådan process<sup>6</sup> behöver följa en tydlig rutin och vara känd för alla **medarbetare tjänstepersoner** på SUS.

### Hantering av ärenden

Ärenden som rör ovälkomna handlingar av sexuell natur, **kränkningar eller övergrepp** tas alltid på största allvar och ska hanteras snabbt, korrekt och under sekretess.

#### Snabbt:

Uppgifter om sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp kan komma fram på många olika sätt. Det är viktigt att en person som påstår sig ha blivit utsatt snabbt kan söka stöd, ges möjlighet att berätta om vad som hänt samt informeras om möjlighet att ta ärendet vidare inom SUS och/eller få hjälp att göra polisanmälan om personen så önskar. En **medarbetare tjänsteperson eller förtroendevald** på SUS som blir kontaktad av en person som berättar om händelser som kan vara sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp ska därför alltid omgående informera SUS verksamhetschef. Det är verksamhetschefens ansvar att då kontakta den person som drabbats för att erbjuda stöd och informera hur SUS hanterar ärenden som rör

---

<sup>5</sup> ~~Tjänsteman eller förtroendevald.~~

<sup>6</sup> Reglerad i SUS stadgar.

sexuella trakasserier, kränkningar eller övergrepp. I detta skede skall också övervägas om extern kompetens är nödvändig för utredningens genomförande.

*Korrekt:*

När uppgifter om händelser som kan vara sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp inkommit till SUS är det verksamhetschefens ansvar att snabbt utreda dessa händelser. I detta skede skall övervägas om extern kompetens är nödvändig för utredningens genomförande. De inblandade parterna (personen som inkommit med uppgifterna och den/de som påtalats trakassera) bör höras snarast, och alltid erbjudas möjlighet till ett personligt möte. Vid dessa möten medverkar alltid två personer från SUS, verksamhetschef samt **tjänsteperson som verksamhetschef utser. SUS-ansvariga för likabehandlingsfrågor**<sup>7</sup>, för att säkerställa att inkomna uppgifter noga dokumenteras och att en korrekt bedömning av fortsatta åtgärder snabbt kan göras. Om personen som lämnat uppgifterna så önskar kan hen utse ett ombud som deltar i utredningen i hens ställe.

Syftet med utredningen är att få en tydlig bild av händelseförloppet, ge den som påtalats trakassera en möjlighet att förklara sig, och göra en bedömning av vilka eventuella åtgärder som bör/kan vidtas.<sup>8</sup> Om trakasserierna är pågående är det viktigt att genast påtala att SUS inte tolererar några former av ovälkomna handlingar av sexuell natur, **kränkningar och/eller övergrepp** och förväntar sig att beteendet genast upphör. Om händelserna faller under diskrimineringslagen, arbetsmiljölagstiftningen och/eller brottsbalken bör de hanteras skyndsamt i enlighet med dessa genom t ex polisanmälan.

*Sekretess*

Ärenden som rör uppgifter om sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp är alltid personärenden och hanteras därför med största möjliga sekretess. Detta innebär bland annat att inga personuppgifter om någon inblandad ska spridas till personer som inte absolut behöver kännedom<sup>9</sup>. **Som medarbetare på SUS förväntas du vara mycket restriktiv när det gäller att dela information om personärenden som kommit till din kännedom.**

**Åtgärder efter utredning och konsekvenser för personer som utsatt någon för sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp**

Efter utredning av händelser som kan vara sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp sammanställs en rapport och presidiet informeras om innehållet i rapporten.

---

<sup>7</sup> ~~Eller medarbetare med motsvarande kompetens.~~

<sup>8</sup> Olika nivåer av åtgärder redogörs under rubriken ”Åtgärder efter utredning” nedan.

<sup>9</sup> Exempel på personer som behöver kännedom är SUS verksamhetschef, den **medarbetare tjänsteperson** som medverkar vid utredningen samt i de fall att ärendet föranleder åtgärder av typen avstängning eller uteslutning de förtroendevalda styrelsemedlemmar som fattar beslut på grundval av det underlag som utredningen utgör.

Med rapporten som underlag görs en bedömning<sup>10</sup> av om sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp förekommit och om/vilka åtgärder som bör vidtas.

Om det finns anledning att misstänka att brott har begåtts bör polisanmälan alltid göras, men som huvudregel inte mot den drabbades vilja. ~~Om det finns anledning att genomföra sanktioner mot en anställd så regleras den processen med stöd av kollektivavtal, arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen. Utöver detta~~ Det finns ~~det även~~ ett antal åtgärder/sanktioner som SUS på föreningsrättslig grund kan rikta mot medlem, förtroendevald och/eller ledamot i bolagsstyrelse.

### Medlemmar

En medlem kan bli avstängd, vilket innebär att personen inte får närvara i SUS lokaler eller delta i verksamhet som arrangeras av SUS. En medlem kan också bli utesluten. Då dessa åtgärder kan få stora konsekvenser för den enskilde regleras de av SUS stadgar. I de fall där utredningen visar att det kan finnas skäl till avstängning och/eller uteslutning presenteras ärendet för SUS styrelse och beslut fattas där på grundval av det underlag som utredningen utgör. Vid uteslutningsärenden fastslår stadgarna att den enskilde medlemmen alltid har rätt att inkomma med ett yttrande innan beslut fattas. Beslut om avstängning och uteslutning fattas av kårstyrelsen med minst två tredjedelars majoritet. **Beslut om uteslutning kan överklagas till kårfullmäktige av den enskilde medlemmen. Om kårfullmäktige tillstyrker kårstyrelsens beslut ska detta ske med minst två tredjedelars majoritet. HÄNVISNING TILL STADGARNA.**

### Förtroendevald

En förtroendevald kan få lämna sitt uppdrag under pågående förordnandeperiod utan iakttagande av avslut/överlämning på grund av bristande förtroende. I de fall där utredningen visar att det kan finnas skäl att omgående avbryta ett förtroendeuppdrag fattas det beslutet av SUS verksamhetschef och presidiet, efter samtal med den förtroendevalde och **i förekommande fall med** den förtroendevaldas arbetsledare.

Om det rör sig om en person som är nominerad till ett förtroendeuppdrag kan SUS styrelse välja att avslå nomineringen på grund av bristande förtroende.

### Ledamot i någon av SUS bolagsstyrelser

SUS i egenskap av ägare överväger på grundval av information som inhämtats av verksamhetschef, om lämpliga åtgärder.

### Uppföljning och utvärdering

Vid alla ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp genomförs en grundlig uppföljning och utvärdering efter att beslut om åtgärder har fattats och genomförts. Då finns möjlighet att ytterligare stärka processen genom att gå igenom hanteringen och se över om den rutin som följts varit tillräcklig.

---

<sup>10</sup> Bedömningen görs av SUS verksamhetschef, den **medarbetare tjänsteperson** som deltagit i utredningen samt presidiet.

Innan ärendet avslutas finns också anledning att kontakta personen som påtalat trakasserierna, eller dess ombud, för att undersöka om personen kan behöva mer stöd och om det i så fall är något som SUS kan hjälpa till med.

Eftersom ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp kan vara mycket svåra att hantera kan det också vara lämpligt att undersöka om någon av de **medarbetare** på SUS som hanterat ärendet behöver stöd i någon form. Det kan röra sig om kompetensutveckling, samtalsstöd och/eller annat som **medarbetaren** behövs **er** för att **ges** de bästa förutsättningarna att göra ett bra jobb och ha en god organisatorisk arbetsmiljö.

Diskussionsärende  
4.7. Revidering av ägardirektiv

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 4.7. Revidering av ägardirektiv

### Bakgrund

I den operativa planen för 2021/2022 ingår ett åtagande (3.4.1.) om att göra en översyn av ägardirektiven för SUS bolag. Detta för att säkerställa att bolagens uppdrag är tydligt och rimligt utifrån givna förutsättningar och Coronapandemins påverkan på verksamheten.

Förfrågningar om att inkomma med synpunkter på ägardirektiven har skickats till ordförandena för både AB Frescatihallen och Cateringverkstan i Sverige AB. Bolagens synpunkter har därefter tagits i beaktande. Presidiet önskar nu kårstyrelsens synpunkter på de föreslagna revideringarna.

Båda bolagen arbetar för närvarande med att ta fram styrdokument som reglerar arbetsmiljön för bolagens anställda.

Diskussionsärende  
4.7.1. AB Frescatihallen

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 4.7.1. AB Frescatihallen

### Bakgrund

AB Frescatihallens ägardirektiv uppdaterades senast 2011. Ägardirektiven innehåller en bakgrundstext med referenser till medlemsundersökningar från 2009 och 2010 som kan uppfattas som inaktuella. Principerna för SUS ägande och mål med verksamhet är dock desamma nu som 2011.

Bolagets verksamhet fungerar i dag mycket bra. Bolaget ser därför inget behov av att revidera ägardirektiven utifrån bolagets nuvarande verksamhet. Med anledning av detta föreslår inte presidiet några ändringar i sak utöver ändringar i bakgrundstexten. Detta för att göra ägardirektiven mer tidlösa och därmed överensstämmande med de för Cateringverkstan. Därtill föreslås en ny mening om datum för den senaste revideringen (2022-04-05).

Bifogat finner kårstyrelsen nuvarande ägardirektiv för AB Frescatihallen. Utifrån kårstyrelsens inspel kommer ändringsförslag att konkretiseras och markeras i dokumentet inför beslut på nästkommande styrelsemöte.

## Ägardirektiv – Aktiebolaget Frescatihallen

### Bakgrund

I enlighet med Aktiebolaget Frescatihallens (ABF) bolagsordning ska de bedriva idrotts- och motionsanläggningen Frescatihallen i Frescati samt idka därmed förenlig verksamhet såsom caférörelse och försäljning av idrotts- och motionsartiklar.

I de undersökningar som genomfördes av SUS 2009 samt 2010 uttrycktes det att medlemsförmåner är något studenterna skattar mycket högt. Studenter anser därutöver att det är viktigt att SUS strävar efter att vara en miljövänlig organisation.

Genom detta ägardirektiv ämnar Stockholms Universitets Studentkår (SUS) att tydliggöra och specificera de riktlinjer ABF förväntas efterfölja. Detta är således ett styrdokument till ABF och ska användas som ett instrument för utvärdering, vägledning samt som ett stöd för bolagsstyrelsens arbete.

### Ägande

Syftet med ett ägande av ABF är att skapa ett levande campus genom att verka för ökade möjligheter till idrott och motion med överkomliga priser till studenter och andra verksamma vid Stockholms universitet. På detta vis bidrar SUS genom ABF till en högre service och ett mervärde vid Stockholms universitet.

### Verksamhetsändamål

ABFs kärnverksamhet består av att bedriva idrotts- och motionsanläggningen Frescatihallen i Frescati samt idka därmed förenlig verksamhet såsom caférörelse och försäljning av idrotts- och motionsartiklar.

### Mål – Student- och kundnytta

ABF ska verka för nöjda kunder – kvaliteten och efterfrågan bör därav mätas och analyseras med jämna mellanrum.

ABF ska verka för att uppfattas som ett starkt varumärke där bolaget bedriver verksamhet.

ABF ska verka för att möjligheterna till idrott och motion för Stockholms studenter och högskoleanställda skapas i Frescatihallen samt för allmänheten om detta gynnar studentidrotten.

ABF ska där det är möjligt och utan att det äventyrar ovan nämnda verka för de medlemmar som SUS har och bedriva verksamhet som kommer medlemmarna till gagn genom exempelvis medlemsrabatter eller andra förmåner kopplat till medlemskap i SUS. Detta ska dock inte göras på bekostnad av lönsamhet.

### **Mål – Ekonomi**

ABF ska sträva efter målet att på lång sikt inneha en hållbar och stabil ekonomi. Bolagets verksamhet bör kontinuerligt ses över med hänsyn till historik och trender.

ABF ska sträva efter att vara stabilt och självgående utan behov av ägartillskott genom att sträva efter en vinstmarginal på 3 – 6 % samt bibehålla en god soliditet.

### **Miljö**

Miljö är ett viktigt område för SUS och ska beaktas i hög grad i ABFs dagliga verksamhet. ABF ska med hänsyn till dess ekonomiska mål främja samarbete med certifierade organisationer som arbetar för miljön samt rättvisa villkor för sina anställda.



Diskussionsärende  
4.7.2. Cateringverkstan i Sverige AB

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 4.7.2. Cateringverkstan i Sverige AB

### Bakgrund

Cateringverkstans ägardirektiv uppdaterades senast i december 2020. Bolaget har därefter anpassat sin verksamhet efter dessa. Bolaget föreslår inga nya ändringar i ägardirektiven.

I Cateringverkstans ägardirektiv finns en skrivning om att ägardirektiven ska ses över årligen. Motsvarande skrivning saknas i ägardirektiven för AB Frescatihallen. Då både presidiet och bolaget bedömer att ökad kontinuitet är positivt föreslår presidiet att denna formulering stryks.

Vidare föreslår presidiet att stryka en formulering om kårpuben då motsvarande innehåll nu återfinns i förslaget till alkohol- och drogpolicy för SUS medlemmar.

## Ägardirektiv Cateringverkstan i Sverige AB

### Bakgrund

Stockholms universitets studentkårs (SUS) vision är att de studerandes inflytande, medverkan och gemenskap skapar en studietid i världsklass. SUS uppdrag är att främja förutsättningarna för detta vid Stockholms universitet.

SUS är verktyget som gör det möjligt för studenter att vara aktiva medskapare av sin studietid. För att stärka studenternas möjlighet att vara aktiva medskapare behöver SUS ha mötesplatser på campus. Dels för att mötesplatser skapar sammanhang där studenter möts och utbyter idéer och dels för att SUS som organisation behöver synas för att i studenternas ögon vara det självklara verktyget för att uppnå en studietid i världsklass.

### Syftet

Syftet med Cateringverkstan i Sverige AB (Cateringverkstan) är att skapa ett levande campus genom att leverera hållbar mat och dryck av god kvalitet till överkomliga priser, ge medlemsförmåner till SUS medlemmar, samt att utgöra den självklara mötesplatsen för studenter att vara och verka på. På detta vis bidrar SUS genom Cateringverkstan till ett mervärde, medlemsnytta och ett levande campus vid Stockholms universitet.

### Verksamhetsinriktning

Cateringverkstans kärnverksamhet består i att bedriva lunch- och caféverksamhet för studenter, universitetsanställda samt andra verksamma och besökare vid Stockholms universitet. Utöver det bedriver Cateringverkstan verksamhet där SUS eventverksamhet inkluderas på dag- och kvällstid tillsammans med andra studentdrivna aktörer på campus. Cateringverkstan utmärker sig från konkurrerande restauratörer på campus genom att studentnyttan genomsyrar hela verksamheten och genom att vara: av studenter – för studenter. Detta åstadkoms genom att Cateringverkstan är och upplevs vara en integrerad del av SUS.

*Cateringverkstan ska därvid verka för:*

- Att SUS uppfattas som ett starkt varumärke inom ramen för Cateringverkstans verksamhet.
- Att erbjuda medlemsrabatter eller andra förmåner kopplat till medlemskap i SUS.
- Att arrangera evenemang och aktiviteter tillsammans med SUS och andra studentdrivna aktörer i Studenthusets lokaler.
- Hög kundnöjdhet där kvaliteten och efterfrågan analyseras och utvärderas med jämna mellanrum.
- Att ha högt uppsatta miljömål för en hållbar och klimatneutral verksamhet, som utvärderas årligen.

- Ett helt lakto-ovo-vegetariskt utbud, till stor del veganskt.
- Att, med hänsyn till verksamhetens ekonomiska mål, främja samarbete med certifierade organisationer som arbetar för miljön och rättvisa villkor för sina anställda.
- Att dagtid vara professionellt drivet med studenter som huvudsaklig målgrupp och kvällstid och helger möjliggöra för studentdriven verksamhet.
- ~~Att alkoholservice i lokalen sker på ett ansvarsfullt sätt och att och att det kvällstid även erbjuds alkoholfria aktiviteter och evenemang återkommande.~~
- Utbudet bygger till dels på studenters inflytande och önskemål.

### Ekonomiska målsättningar

Cateringverkstan ska sträva efter att på lång sikt upprätthålla en stabil ekonomi, samtidigt som verksamheten följer den inriktning som fastställts, samt vara självgående och utan behov av ägartillskott. En sund ekonomi är grundbulten för att över tid kunna leverera hållbara och prisvärda lunch- och cafétjänster för de studenter och universitetsanställda som är våra gäster.

*Cateringverkstan ska sträva mot följande ekonomiska mål:*

- Cateringverkstan förväntas vara självförsörjande och klara sig utan ekonomiskt stöd från sin ägare. Om detta inte införlivas verksamhetsåret 2022/2023 kommer SUS ompröva ambitionen att bedriva café- och lunchverksamhet i egen regi.
- Studenthusets vinstmarginal ska uppnå 1,5 procent av omsättningen (rörelseresultat i förhållande till omsättning)
- Studenthusets soliditet ska uppgå till 35 procent (eget kapital i förhållande till totalt kapital)

*Ägardirektivet är antaget av Stockholms universitets studentkårs kårstyrelse ~~2020-12-08~~ 2022-04-05 och ska årligen ses över.*

Beslutssärende  
5.1. Eventuella motioner till SFSFUM 2022

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 5.1. Eventuella motioner till SFSFUM 2022

### Bakgrund

Kårstyrelsen diskuterade på sitt senaste sammanträde eventuella motioner till Sveriges förenade studentkårers (SFS) fullmäktigesammanträde (SFSFUM) i maj. Då hade SFS styrelse ännu inte lagt fram sina propositioner. Dessa offentliggjordes den 11 mars och finns som bilagor till denna handling.

De sex propositionerna är:

- Verksamhetsplan
- Budget och medlemsavgift
- Åtgärder för en åtkomlig åsiktsstruktur
- Uppdragsutbildning och studentkårerna
- Åsiktsutveckling om återhämtning
- Medlemskap i Scholars at Risk

Presidiet föreslår att SUS inkommer med motioner på proposition 1, Verksamhetsplan. Presidiet föreslår att SUS avstår från att inkomma med motioner på andra propositioner eller att SUS inkommer med övriga motioner eller interpellationer.

Presidiets konkreta förslag är att SUS skriver motioner om följande områden i den föreslagna verksamhetsplanen:

### Hälsa

”Studenters hälsa ska värnas” är en prioriterad påverkansfråga för SUS. Det är därför positivt att även SFS ser frågan om studenters hälsa som prioriterad. Presidiet anser dock att ambitionerna i detta avsnitt behöver stärkas. Ambition nr 1, ”SFS ska verka för att studenter och forskarstuderande ska ha god psykosocial studiemiljö” säger inte så mycket. Presidiet föreslår att ambitionen ersätts med ”SFS ska verka för en stabil finansiering och samordning av landets studenthälsomottagningar”.

### Bostäder

Bostadsfrågan är en del av SUS påverkansfråga om studenters ekonomi. I SUS åsiktsdokument finns skrivningar om de höga hyrorna som studenter ofta tvingas betala. Presidiet anser att brödtexten bör förstärkas för att få ytterligare tyngd i ambitionerna med ett reformerat bostadsbidrag. Presidiet anser att det i slutet av brödtexten bör läggas till att ”Målet med ett reformerat bostadsbidrag ska vara att studenters kostnader för hyra inte överstiger 35 % av inkomsten i form av studiemedel.” Skrivningar om 35 % av inkomsten återfinns i SFS åsikter.

### **Studentkårens status och finansiering**

SUS har tidigare motionerat till SFS om en tredubbling av statsbidraget till studentkårerna. Presidiet föreslår att ambition 1 konkretiseras genom att "SFS ska verka för att öka studentkårens finansiering" ersätts med "SFS ska verka för att öka statsbidraget till studentkårerna".

### **Studenters ekonomiska situation**

Verksamhetsplanen har avsnitt om studentkårens respektive SFS ekonomi men kan tillföras ambitioner vad gäller studenters ekonomi. Med utgångspunkt i SUS prioriterade påverkansfråga "Stärk studenternas ekonomi" och åtaganden i årets operativa plan föreslår presidiet att ett nytt stycke om studenters ekonomiska situation läggs till i verksamhetsplanen. Med referens till SFS styrdokument föreslås följande ambitioner:

- SFS ska verka för att bidragsdelen av studiemedlet höjs
- SFS ska verka för att universitets- och högskolebiblioteken kan tillgängliggöra mer kurslitteratur genom digitalisering och Open Access
- SFS ska verka för att studieavgiftspliktiga studenter får 25 % av sin studieavgift under Coronapandemin återbetald

Motions- och interpellationsstopp är den 31 mars.

### **Beslutsförslag**

*att* uppdra åt presidiet att ta fram motioner till SFSFUM 2022 i enlighet med kårstyrelsens diskussion

Beslutssärende  
5.2. Översyn av policydokument

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 5.2. Översyn av policydokument

### Bakgrund

En av kårstyrelsens uppgifter är att fastställa och revidera diverse olika styrdokument.

På föregående kårstyrelsemöte lyftes fyra dokument upp för diskussion. På detta möte föreslås styrelsen fastställa dessa dokument. Förslagen är oförändrade jämfört med de utkast som diskuterades på det senaste sammanträdet då kårstyrelsen inte hade några förslag till ändringar. Kapporna är av den anledningen också oförändrade.

### Beslutsförslag

*att fastställa Arbetsmiljöpolicy enligt bilaga*

*att fastställa Personuppgiftspolicyn för anställda enligt bilaga*

*att fastställa Rutin för hantering av kränkande särbehandling enligt bilaga*

*att fastställa Lönepolicy enligt bilaga*

Beslutsärende  
5.2.1 Arbetsmiljöpolicy

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

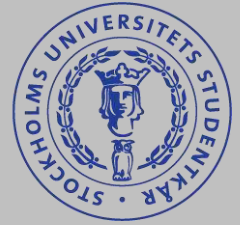
Avsändare  
Presidiet

## 5.2.1 Arbetsmiljöpolicy

### Bakgrund

Bifogat finner kårstyrelsen SUS arbetsmiljöpolicy med föreslagna revideringar.

Den större ändring som föreslås är ett tillägg om kränkande särbehandling i texten vilket kopplar till den rutin för hantering av kränkande särbehandling (se ärende 4.4.3) som presidiet föreslår styrelsen att diskutera. I övrigt rör sig ändringarna om förtydliganden om verksamhetschefens uppgift gällande arbetsmiljön.



---

# Arbetsmiljöpolicy

---

Antagen av kårstyrelsen ~~2020-01-12~~ 2021-03-22



## Arbetsmiljöpolicy

Arbetsmiljön i vår verksamhet ska vara sådan att de som arbetar hos oss inte drabbas av ohälsa eller kommer till skada på grund av arbetet och att de trivs och kan utvecklas både yrkesmässigt och som individer. Arbetsmiljöarbetet ska genomsyra alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs.

På SUS visar vi respekt och förståelse för våra olika personligheter, behov och arbetssätt och ser olikheterna som en tillgång i arbetet. Vi accepterar inte kränkande särbehandling. Vår arbetsmiljö ska präglas av öppenhet och alla individer ska behandlas jämlikt och med respekt.

SUS styrelse är ytterst ansvarig för SUS verksamhet och därigenom även arbetsmiljön. Av fastslagen delegationsordning är verksamhetschefen ansvarig för att se till att SUS arbetsmiljöarbete planeras, verkställs och följs upp. Inom organisationen finns lokalt skyddsombud som utses av och representerar de anställda i arbetsmiljöfrågor. Lokal samverkan sker i enlighet med framtagen rutinbeskrivning för samverkansavtal.

Gällande lagstiftning inom arbetsmiljöområdet är en nedersta gräns för vårt arbetsmiljöarbete och vi strävar efter att hela tiden förbättra vår arbetsmiljö såväl organisatoriskt och socialt som fysiskt.

På vår arbetsplats innebär det:

- att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i allt vi gör,
- att arbetsmiljöarbetet görs i samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud,
- att chefer och arbetsledare har/får rätt kunskaper, kompetens, resurser och befogenheter för att kunna verka för en bra och säker arbetsmiljö,
- att alla anställda får den introduktion och utbildning de behöver för att kunna arbeta säkert och hälsosamt,
- att vi regelbundet, och vid förändringar, undersöker och riskbedömer såväl vår fysiska som vår organisatoriska och sociala arbetsmiljö för att kunna vidta de åtgärder som behövs för att skapa en säker och trygg arbetsplats,
- att alla tillbud och olyckor som inträffar rapporteras och utreds så att vi kan vidta åtgärder,
- att vi årligen följer upp vårt systematiska arbetsmiljöarbete,
- att vi har ett tydligt och synligt ledarskap med respekt och omsorg om varje medarbetare,
- att vi genomför kollektiva skyddsåtgärder som passar alla i första hand men att vi också anpassar av krav och förutsättningar efter var och ens förmåga,
- att vi kontinuerligt strävar efter att var och en får kompetensutveckling som syftar till yrkesmässig utveckling och främjar en hälsosam arbetsmiljö.

Beslutsärende  
5.2.2 Personuppgiftspolicy för anställda

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet

## 5.2.2 Personuppgiftspolicy för anställda

### Bakgrund

Bifogat finner kårstyrelsen SUS personuppgiftspolicy för anställda med föreslagen revidering.

Den förändring som föreslås är att en medarbetare som inte längre är anställd hos SUS tas bort som dataskyddsbud och att en mejladress för frågor till dataskyddsbudet, som verksamhetschef har tillgång till, läggs till.

SUS Personuppgiftspolicy för anställda

Antagen

~~2018-01-15~~ 2022-03-22

Handläggare

Verksamhetschef Camilla Sjölund Lundevall

## SUS Personuppgiftspolicy för anställda - behandling av anställdas personuppgifter

### Bakgrund och syfte

Arbetsgivaren är personuppgiftsansvarig för behandlingen av sina anställdas personuppgifter. Det är av största vikt att all sådan behandling utförs på ett lagligt och korrekt sätt som minimerar risken för intrång i de anställdas personliga integritet. I ansvaret ligger att uppgifterna

- samlas in för särskilda, uttryckliga och berättigade ändamål
- är adekvata, relevanta och inte för omfattande
- korrekta och uppdaterade
- inte förvaras längre än nödvändigt
- behandlas på ett säkert sätt.

Anställd har rätt till att få viss information om behandlingen, vilken genom denna personuppgiftspolicy tillhandahålls.

### Uppgifter som behandlas

För att kunna fullgöra sina skyldigheter och bevaka sina rättigheter enligt anställningsavtal, tillhörande tillämpliga kollektivavtal och författningar, kommer Arbetsgivaren att behandla den anställdes personuppgifter i form av

- namn, personnummer, kontaktuppgifter, foto
- anställningstid, anställningsform, facklig tillhörighet
- löne- och skatteuppgifter, bankkonto
- arbetstid, frånvaro/frånvaroorsaker, hälsa
- betyg, erfarenheter, utveckling, beteenden och prestationer
- övriga sådana personuppgifter som är nödvändiga och relevanta för att Arbetsgivaren ska kunna administrera anställningsförhållandet.

Behandling av personuppgifter som är att anse som känsliga – exempelvis uppgifter om hälsotillstånd i samband med sjuklöneadministration och rehabilitering – görs restriktivt och med iakttagande av sekretess.

Uppgifterna kommer från den anställda själv, myndigheter eller har genererats under anställningen av Arbetsgivaren eller dennes samarbetspartners.

### Mottagare av uppgifterna

#### a) Interna mottagare

Stockholm University Student Union

De som tar del av uppgifterna är de interna befattningshavare som handlägger frågor rörande personal, ekonomi, IT och övrig för anställningsförhållandet nödvändig administration, dels chefer och styrelseledamöter.

*b) Externa mottagare inom det arbetsrättsliga området*

Den anställdes personuppgifter enligt ovan kan komma att behöva utlämnas till Arbetsgivaralliansen (inklusive dess servicebolag) som Arbetsgivaren är medlem i och vars kollektivavtal (om löner, allmänna anställningsvillkor, omställning, försäkringar, pensioner och förhandlingsordningar) tillämpas på anställningsförhållandet.

De personuppgifter som avses är i första hand

- kontaktuppgifter till vissa befattningshavare för att administrera medlemskapet i form av främst avgifter, rådgivning, utskick och åtkomst till Arbetsgivaralliansens webbplats.
- uppgifter som rör individers anställningsförhållanden för det fall arbetsrättsliga ärenden, förhandlingar och rättsliga tvister så kräver.
- kontaktuppgifter och fotografi till SUS externa webbplats

Uppgifterna kan även komma att lämnas ut till Arbetsgivaralliansens samarbetspartners som administrerar tecknade försäkringsavtal (försäkringsbolag och valcentraler), bevakar anställdas rättigheter (fackliga motparter), upprättar lönestatistik (inklusive SCB), genomför medlemsundersökningar, verkställer medlemsutskick och genomför liknande åtgärder.

*c) Externa mottagare i övrigt*

Personuppgifterna kan komma att behandlas hos externa parter som har i uppdrag att utföra specifika sysslor (inklusive att tillhandahålla datasystem) rörande exempelvis tidrapportering, schemaläggning, friskvårdsbidrag, hemsida, e-post, telefon, växel, företagshälsovård, medarbetarundersökningar, betal-/kreditkort och motsvarande. Arbetsgivaren kommer att tillse att dessa externa parter hanterar personuppgifterna på ett adekvat sätt. Då den externa parten inte själv är personuppgiftsansvarig utan endast hanterar personuppgifterna för Arbetsgivarens räkning, kommer Arbetsgivaren tillse att personuppgiftsbiträdesavtal upprättas.

I vissa fall är Arbetsgivaren skyldig enligt författning att tillhandahålla myndigheter anställdas personuppgifter (till exempel löne- och skatteuppgifter åt Skatteverket).

*d) Utlämnade till tredje land*

Såvida det inte särskilt har angetts i bilaga till denna policy kommer inte överföring av personuppgifter att ske till tredjeland (land utanför EU/EES) eller internationell organisation.

## Den lagliga grunden för behandlingen

Personuppgiftsbehandlingen är laglig därför att Arbetsgivaren

- ska kunna fullgöra anställningsavtalet och de på anställningsförhållandet tillämpliga kollektivavtalen (såsom att betala lön och pension)
- fullgöra rättsliga skyldigheter enligt författning (såsom arbetsrättsliga och skatterättsliga lagar)
- intresseavvägning (såsom allergier/kostönskemål, kontaktuppgifter till anhöriga och kontaktuppgifter på hemsidan).

## Lagringstiden

Anställds personuppgifter kommer att behandlas så länge som det är nödvändigt för Arbetsgivaren att fullgöra sina förpliktelser enligt anställningsavtalet och kollektivavtalen (exempelvis att betala lön), att försvara sig mot arbetsrättsliga anspråk (exempelvis enligt lagen om anställningsskydd) och uppfylla skyldigheter enligt lag (exempelvis bokföringslagen). Arbetsgivaren har att löpande gallra ut sådana personuppgifter som ej länge behövs, till exempel för att anställningen har upphört eller för att presumtiva arbetsrättsliga krav har preskriberats.

## Anställds rätt till information

Anställd har rätt till insyn i hur personuppgifterna behandlas. Den anställde kan begära att få tillgång till viss information om behandlingen samt har rätt till att få felaktiga personuppgifter ändrade, överflödiga behandling begränsad, ogrundad behandling raderad och att få personuppgifter flyttade från Arbetsgivarens datasystem till en annan aktör (så kallad dataportabilitet).

## Kontakt med Arbetsgivaren med anledning av frågor och informationskrav

Anställd bör kontakta Arbetsgivaren i första hand vid frågor eller informationskrav. Sådan kontakt kan alltid tas med närmast överordnade chef alternativt med nedan angiven befattningshavare/funktion.

Arbetsgivarens namn, organisationsnummer och kontaktuppgifter i GDPR-frågor:  
Stockholms universitets studentkår, org.nr. 802003-6425

~~Arbetsgivarens dataskyddsombuds namn och kontaktuppgifter:~~

Johan Jaudat, [johan.jaudat@sus.su.se](mailto:johan.jaudat@sus.su.se), 08-674 62 58

E-post: [dataskyddsombud@sus.su.se](mailto:dataskyddsombud@sus.su.se)

Skulle anställd uppleva att Arbetsgivaren inte behandlar personuppgifterna korrekt har denne rätt att vända sig till Datainspektionen.

Beslutsärende  
5.2.3 Rutin för hantering av kränkande särbehandling

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

Avsändare  
Presidiet/VC

## 5.2.3 Rutin för hantering av kränkande särbehandling

### Bakgrund

Översyn av SUS styrdokument har fått förnyad aktualitet mot bakgrund av den organisationsförändring som fullmäktige och styrelsen formellt beslutade om vårterminen 2020. Kontinuerligt arbete har därefter skett för att löpande justera, komplettera och konsekvensändra befintliga policys samt identifiera behov av nya.

Inom ramen för arbetsgivaransvaret och det omfattande ansvar för systematiskt arbetsmiljöarbete som lagstiftningen föreskriver har det aktualiserats behov av att tydliggöra SUS rutiner för hantering av kränkande särbehandling. Härvid har konstaterats att SUS saknar en erforderlig rutin som direkt adresserar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och att ett nytt styrdokument med detta innehåll därför måste tas fram. En rutin av angivet slag är ett krav på SUS som arbetsgivare och detta oberoende av hur SUS som medlemsorganisationen förhåller sig till kränkningar med mera enligt stadgan. Det samlade policydokument som hittills reglerat frågor om kränkningar ”Rutin för hantering av ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkning eller övergrepp inom SUS” (fastställda av styrelse 2018-05-15, justerad 2019-05-04) är alltså inte tillfyllest för att SUS ska uppfylla ställda krav enligt arbetsmiljölagstiftningen.

Föreslagen rutin för hantering av ärenden om kränkande särbehandling är framtagen i dialog med medarbetarna på SUS kansli, i linje med befintlig rutin för samverkan.

## Rutin för hantering av kränkande särbehandling

### Bakgrund

På SUS visar vi respekt och förståelse för våra olika personligheter, behov och arbetssätt och ser olikheterna som en tillgång i arbetet. Vår arbetsmiljö ska präglas av öppenhet och alla individer ska behandlas jämlikt och med respekt. Vi accepterar ingen form av kränkande särbehandling eller trakasserier.

Alla arbetsledare är ansvariga att omedelbart agera när de blir vittnen till eller får information om misstänkt kränkande särbehandling eller trakasserier. Alla anställda, liksom inhyrd, inlånad och praktikant, har ansvar att säga ifrån/markera att det inte är ett önskvärt beteende - antingen vända sig direkt (muntligen eller skriftligen) till personen eller omgående informera sin arbetsledare om beteenden som upplevs som kränkande. Alla anställda, liksom inhyrd, inlånad och praktikant, har ansvar att uppträda på ett bra och respektfullt sätt mot varandra.

Alla nya medarbetare ska informeras om denna rutin vid sin introduktion.

### Avgränsning

Denna rutin reglerar hantering av ärenden om kränkande särbehandling, trakasserier, mobbning och repressalier som rör anställda inom Stockholms universitets studentkår.

### Definitioner

**Kränkande särbehandling** är ett samlingsbegrepp för handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet, t ex oönskade förslag med sexuell anspelning eller tafsande

Det är alltid den drabbade som avgör om en handling upplevs som kränkande.

Några exempel på kränkande särbehandling:

- undanhålla information
- medvetet sabotera eller försvåra arbetet för någon
- förolämpa, frysa ut och åsidosätta
- förfölja, hota eller skapa rädsla

- när någon gör eller säger något blir det förlöjligt
- via sociala medier eller SMS skicka meddelanden eller bilder som har avsikt att kränka/förnedra
- kalla annan elaka saker inför andra
- sabotera och försvåra arbetet för någon

**Mobbing** är återkommande kränkningar mot en person eller en grupp.

### **Förbud mot repressalier**

En medarbetare får inte utsättas för repressalier på grund av att personen

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
- medverkat i en utredning enligt lagen
- avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

- gör en förfrågan om eller söker arbete
- söker eller fullgör praktik
- står till förfogande för att utföra eller utför arbete som arvoderad student.

### **Hantering**

Ärenden om kränkande särbehandling behandlas alltid skyndsamt och konfidentiellt.

#### **1. Vem tar emot informationen?**

Om en medarbetare utsatts för kränkande särbehandling/trakasserier ska hen vända sig till sin arbetsledare.

En medarbetare på SUS som blir kontaktad av en annan medarbetare, som berättar om händelser som kan vara kränkande särbehandling, ska skyndsamt, samt med personens medgivande, informera sin arbetsledare. Arbetsledaren ska i sin tur omgående informera verksamhetschefen.

#### **2. Vad ska den som tar emot informationen göra?**

Den som tar emot informationen ska omgående utreda vad som hänt samt vidta erforderliga åtgärder. Det är arbetsledarens ansvar att erbjuda stöd och informera om hur SUS hanterar ärenden som rör kränkande särbehandling. I detta skede skall också övervägas om extern kompetens är nödvändig för utredningens genomförande.

#### **3. Hur och på vilket sätt kan den som är utsatt snabbt få hjälp?**

Den som känner sig utsatt har alltid rätt att söka vård, stöd eller information i frågor som rör kränkande särbehandling utan att göra en formell anmälan. Sådant stöd kan sökas hos skyddsombud eller facklig företrädare på



arbetsplatser. Via sin arbetsledare kan en medarbetare snabbt få stöd och hjälp från SUS företagshälsovård.

### **Utredning**

Syftet med utredningen är att få en tydlig bild av händelseförloppet, ge den som påtalats kränka en möjlighet att förklara sig, och göra en bedömning av vilka eventuella åtgärder som bör/kan vidtas. Om kränkningarna är pågående är det viktigt att genast påtala att SUS inte tolererar några former av kränkande särbehandling och förväntar sig att beteendet genast upphör. Beroende på frågans karaktär och hur vederbörande vill gå vidare avgör den fortsatta hanteringen men målet är alltid att få det ovälkomna beteendet att upphöra.

### **Sekretess**

Ärenden som rör uppgifter om kränkande särbehandling hanteras med största möjliga sekretess. Detta innebär bland annat att inga personuppgifter om någon inblandad ska spridas till personer som inte absolut behöver kännedom. Som medarbetare på SUS förväntas du vara mycket restriktiv när det gäller att dela information om personärenden som kommit till din kännedom.

### **Åtgärder efter utredning**

Efter utredning av händelser som kan vara kränkande särbehandlingar sammanställs en rapport. Med rapporten som underlag görs en bedömning av om kränkningar förekommit och om/vilka åtgärder som bör vidtas.

#### **Uppföljning och utvärdering**

Vid alla ärenden som rör kränkningar genomförs en grundlig uppföljning och utvärdering efter att beslut om åtgärder har fattats och genomförts. Då finns möjlighet att ytterligare stärka processen genom att gå igenom hanteringen och se över om den rutin som följts varit tillräcklig.

Innan ärendet avslutas finns också anledning att kontakta personen som påtalat kränkande särbehandling, eller dess ombud, för att undersöka om personen kan behöva mer stöd och om det i så fall är något som SUS kan hjälpa till med.

Eftersom ärenden som rör kränkningar kan vara mycket svåra att hantera kan det också vara lämpligt att undersöka om någon av de medarbetare på SUS som hanterat ärendet behöver stöd i någon form. Det kan röra sig om kompetensutveckling, samtalsstöd och/eller annat som medarbetaren behöver för att ges de bästa förutsättningarna att göra ett bra jobb och ha en god arbetsmiljö.

Beslutsärende  
5.2.4 Lönepolicy

Avsändare  
Presidiet

Till kårstyrelsemöte nr 10  
2022-03-22

## 5.2.4 Lönepolicy

### Bakgrund

Bifogat finner kårstyrelsen SUS lönepolicy med föreslagna revideringar.

Förslaget innebär ett förtydligande om arbetsledare/teamledares ansvar för medarbetarsamtal. Detta är i linje med hur verksamheten fungerar i dagsläget.



---

# SUS lönepolicy

---

Antagen av kårstyrelsen 2020-09-08  
Reviderad av kårstyrelsen: **2022-03-22**

## SUS lönepolicy

### Riktlinjer för lönebildning och lönesättningsprocessen

SUS lönepolicy kännetecknas av en helhetssyn på löner och förmåner. Lönesättning och lönebildning ska stödja organisationens måluppfyllnad och utveckling samt ge möjligheter för och förutsättningar att rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare.

En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås.

Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till planerings- och utvecklingssamtal (medarbetarsamtal), omfattas av löneöversynen samt har rätt till lönesamtal.

Löneöversyn ska normalt planeras så att arbetstagarens nya lön kan utbetalas så snart som möjligt efter lönerevisionsdatum.

Lönerna ska vara differentierade och individuellt satta. Arbetstagarens lön påverkas dels av arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels av arbetstagarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetsutveckling och måluppfyllelse. Löneläget ska ta hänsyn till verksamhetens ekonomiska situation samt rådande arbetsmarknadsläge. SUS tillämpar inte provisionsbaserad ersättningen.

Kriterierna för lönesättning ska vara väl kända i organisationen och utgår från löneavtalet mellan Arbetsgivaralliansens Branschkommitté Ideella och Idéburna Organisationer och Unionen, Vision, Fastighetsanställdas Förbund samt Akademikerförbunden. Till detta kommer SUS lokala lönekriterier.

Varje verksamhetsår ska **arbetsledare** och arbetstagare genomföra ett planerings – och utvecklingssamtal (medarbetarsamtal). Samtalet bör bland annat innehålla:

- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt förväntat resultat/målsättning
- arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen

Samtalet bör därutöver syfta till att utreda behov av kompetensutveckling och utvecklingsmöjligheter. Frågor om arbetsbelastning, samarbete, trivsel, förmågor samt därmed sammanhängande frågor bör också gås igenom.

Planerings – och utvecklingssamtalet ingår dels som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet och dels som ett led i den anställdas utvecklingsmöjligheter samt som genomgång inför den individuella lönesättningen.

Mall för samtalen finns.

## Lönesättning och lönekriterier

### Unionen

- arbetsuppgifternas innehåll, svårhetsgrad och ansvar som följer därav
- tjänstemannens prestation och förmåga att upp fylla kraven som ställs
- ekonomiskt ansvar
- kunskaper och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- idérikeedom och pedagogiska färdigheter

### Akademikerförbunden

- arbetsuppgifternas innehåll, svårhetsgrad och ansvar som följer därav
- arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål
- individuell kompetens
- bidrag till organisationens utveckling
- förmåga att tillämpa kunskaper och erfarenheter, förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta, idérikeedom och pedagogiska färdigheter

Vid bedömning av arbetets utförande vid lönesättningen bedöms därtill huvudsakligen:

- **måluppfyllelse** – uppfyller individuellt satta mål. Tar ansvar, prioriterar och organiserar arbetet, tar ekonomiskt ansvar inom budget, följer rutiner för rapportering och uppföljning
- **delaktighet** – förmåga till helhetssyn och förståelse för sin egen roll i förhållande till SUS uppdrag
- **samarbete** – delar med sig av kunskap och erfarenheter, stödjer och hjälper andra vid behov, bidrar till ett positivt arbetsklimat
- **självständighet** – arbetar självständigt, tar tag i och löser problem, håller sig informerad för att kunna göra ett bra arbete
- **förändringsförmåga** – är öppen för förändringar, lyhörd för andras synpunkter och arbetar konstruktivt för att förbättra

## Lönerevision

Lönerevision utgår från det löneavtal som kollektivavtalsparterna har träffat. Inför den årliga lönerevisionen gör arbetsgivaren en lönekartläggning avseende de anställda i SUS. Lönerevisionsdatum är den 1 maj årligen om inte annat avtalats. Lönerevisionen är en genomgång av medarbetarnas löner och medarbetarna ges möjlighet att diskutera förutsättningarna för lönervidering i lönesamtal med lönesättande chef. Planerings- och utvecklingssamtal utgör en viktig grund för det årliga lönesamtal. Det individuella lönesamtal avslutas med att arbetsledaren meddelar ny lön till arbetstagaren.

## Ansvar för genomförande, efterlevnad och ständiga förbättringar

Verksamhetschef och [teamledare](#)

## **Definition av begrepp**

### **Lönepolicy**

Fastställda riktlinjer för lönebildning och lönesättningsprocessen (dvs att sätta lön)

### **Lönerevision**

Genomgång av medarbetarnas löner och arbetstagarna ges möjlighet att diskutera förutsättningarna för lönerevidering i ett lönesamtal med lönesättande chef

### **Lönesamtal**

Ett samtal om förutsättningarna för lönerevision utifrån arbetstagarens arbetsuppgifter och prestation det gångna året