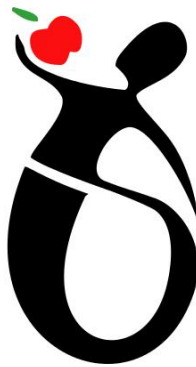


# Verksamhetsberättelse 2017/2018



ÖREBRO STUDENTKÅR

## Förord

Hej!

Det du nu kommer att läsa är det sista som vi skriver under vårt verksamhetsår. Vi beskriver allt som skett och ger även mycket reflektioner. Vi är otroligt stolta över detta år, över alla underbara och drivna engagerade, och ÖS kansli. Tillsammans har vi tagit stora kliv framåt och skapat bättre förutsättningar för alla studenter och doktorander. Mycket har hänt och vi har tagit många beslut i positiv riktning för organisationens utveckling, något som vi blickar tillbaka på med förhoppning om att ha lämnat allas vår studentkår lite starkare, lite bättre och lite mer hållbar.

Alexander Duarte Tsegai, ordförande

Lizette Johansson, vice ordförande med utbildningspolitiskt ansvar (förkortat vice utbpol)

Linnéa Eriksson, vice ordförande med studiesocialt ansvar (förkortat vice studsoc)

Julian Lundberg, ledamot Corax

Frida Gorreja, ledamot DokSek

Linnea By, ledamot GIH

Markus Ekman, ledamot Grythyttan (februari 2018 - juni 2018)

Hilda Kirkhoff, ledamot Grythyttan (juni 2017 - februari 2018)

Jonna Ydenius, ledamot Qultura Filip Tärnskär, ledamot Serum

Lisa Germundsson, ledamot Sesam

Lasse Lund, ledamot Sobra

Hanna Loodin-Ek, ledamot TekNat

## Innehållsförteckning

Förord	1
Innehållsförteckning	2
Inledning	4
Året i siffror	4
Del 1: Verksamhetsplanen 2017/2018	5
Bakgrund	5
1. Område - En sammanhållen organisation	5
1.1 Delmål 1: Förutsättningar för kårsektioner	5
1.2 Delmål 2: Kansliets förutsättningar	8
1.3 Delmål 3: Arkiv och arkivpolicy	11
2. Område - Åtgärder för en bättre studietid	11
2.1 Delmål 1: Psykisk ohälsa	11
2.2 Delmål 2: Studentinflytandets förutsättningar	14
2.3. Reflektion av arbetet med verksamhetsplanen 2017-2018	16
Del 2: Kontinuerlig verksamhet	16
Bakgrund	16
1. Utbildningspolitisk verksamhet	16
1.1 Pedagogiska priset	16
1.4 Projekt om kursvärderingar	17
1.5 UKÄs granskningar	18
1.6 ORUs interna kvalitetssäkring	18
1.7 Framtidens lärarutbildning	18
1.8 Konferenser	18
1.9 Remisser angående utbildningspolitik	18
2. Studiesocial verksamhet	19
2.1 Studentbostäder	19
2.2 Introduktionen	20
2.3 Jämlikhet	22
2.4 Trygghet	23
2.5 Studiemiljö	23
2.6 #metoo	24
3. Karriärfrämjande arbete	26
3.1 Karriärforum	26
3.2 Drivhusets styrelse	26
3.3 Örebro studentkårs framtida karriärfrämjande arbete	26

4. Organisatoriskt	26
4.1 Arbetsplatsen Örebro studentkår	26
4.2 Medlemsrekrytering	27
4.3 Stadgerevidering	27
4.4 Ekonomi	27
4.4 SESUS	28
5. Örebro Kårhusrestaurang AB	28
6. Örebro universitet	29
6.1 Visionsarbete	29
6.2 Organisationsutveckling	29
7. Örebro kommun	30
7.1 Universitetsstadsrådet	30
7.2 Studentpolicyn	30
7.3 Möten med politiker	31
8. Nationellt påverkansarbete	31
8.1 Sveriges förenade studentkårer (SFS)	31
Del 3: Framtiden	32
1. En mer hållbar arbetsplats	32
2. Ett mer hållbart engagemang	32
3. Studentpolitik	32
4. Studentinflytande i studentstaden Örebro	32
5. För en mer sammanhållen organisation	32

## Inledning

Verksamhetsberättelsen är kårstyrelsens (KS) sista uppgift för verksamhetsåret. Den redogör för hur KS har arbetat med verksamhetsplanen och hur Örebro studentkårs (ÖS) verksamhet har förvaltats under verksamhetsåret 2017/2018. Tillsammans med årsredovisningen ligger verksamhetsberättelsen till grund för hur fullmäktige beslutar i frågan om ansvarsfrihet för styrelsen 2017/2018.

Verksamhetsberättelsen är indelad i flera kapitel för att tydligt redogöra för de olika delarna av KS verksamhet. Inledningsvis redogörs nyckeltal från verksamhetsåret, sedan följer arbetet med verksamhetsplanen med kommentarer och kortare beskrivningar av de aktiviteter som genomförts för att uppfylla verksamhetsplanen. Vidare behandlas hur styrelsen har arbetat framförallt med ÖS huvudsakliga områden, utbildningsbevakning och studiesocial verksamhet. Då kårsektionerna och Lösnummer författar egna verksamhetsberättelser för sina specifika verksamheter redogörs dessa inte för i denna verksamhetsberättelse.

Avslutningsvis lämnar kårstyrelsen några ord om sin syn på Örebro studentkårs framtid.

## Året i siffror

### Medlemmar

**Antalet medlemmar HT17:**

**Antal registrerade studenter HT17:**

**Medlemsanslutning HT 17:**

**Antal medlemmar VT 18:**

**Antal registrerade studenter VT18:**

**Medlemsanslutning VT18:**

**Genomsnittlig medlemsanslutning 17/18:**

### Kårstyrelse, presidium och fullmäktige:

**Antal kårstyrelsemöten: 18**

**Antal kårstyrelsebeslut: 119**

**Antal presidiebeslut: 19**

**Antal fullmäktigemöten: 4**

### Övrigt

**Antal remissvar: 7**

**Antal skrivelser: 1**

**Antal motioner till SFS fullmäktige: 5**

**Antal boende i akutboendet: 44**

**Antal utdelade Örebrogåvor: 1162**

**Antal nomineringar till pedagogiska priset: 152**

### Engagemang:

**Antal valda studentrepresentanter i universitetets centrala organ: 25**

**Antal totala studentrepresentantplatser på central nivå: 33**

**Antal valda studentrepresentanter i universitetets olika projektgrupper: 15**

**Antal styrelseledamöter i kårsektionsstyrelser: 103**

**Antal ordinarie fullmäktigeledamöter: 39**

**Antal faddrar sammanlagt under introduktionerna: 864**

**Antal deltagande nya studenter under introduktionerna: 2673**

## Sociala medier

Antal följare Instagram (ökning från förra året): 2476 (902)

Antal gilla markeringar facebook (ökning från året): 5313 (911)

Topp 3 mest gillade bilderna på Instagram:



# Del 1: Verksamhetsplanen 2017/2018

Nedan redovisas hur KS arbetat utefter verksamhetsplanen tillsammans med en beskrivning av respektive delmåls konkretisering.

## Bakgrund

Verksamhetsplanen beslutades om av fullmäktige den 19 april 2017. I flera olika steg konkretiserade kårstyrelsen (KS) verksamhetsplanen i delmål och konkreta mål. Presidiet arbetade tillsammans med ÖS tjänstepersoner fram fler förslag under överlämningen i juni och fick inspel från KS, för att sedan färdigställa ett utkast som beslutades om under ett möte i september. Arbetet med konkretiseringen följdes upp på under december och återigen i maj.

## 1. Område - En sammanhållen organisation

### 1.1 Delmål 1: Förutsättningar för kårsektioner

*“Under året ska fokus riktas mot att utveckla och förbättra kårsektionsstyrelsernas förutsättningar att uppfylla sina uppdrag enligt Örebro studentkårs stadga 6 kap. 4 §. Örebro studentkår ska i dialog med kårsektionsstyrelserna ta fram arbetsformer och samverkansforum som skapar goda förutsättningar för långsiktig verksamhetsplanering och påverkansarbete.”*

#### Kårstyrelsens konkretisering

Kårstyrelsen bröt ner verksamhetsplanens delmål i två egna delmål och aktiviteter:

#### Kårstyrelsens delmål 1 - Utveckling av råden

att “Riktlinjer för ÖS råd” (Dnr.1415.I.B.7.1) revideras

att ÖS ekonom utvecklar kassörsrådet

att ÖS student- och doktorandombud utvecklar utbildningsbevakarrådet

att ÖS kommunikator utvecklar kommunikatorrådet

### **Kårstyrelsen delmål 2 - Kompetensutveckling**

att ta in sakkunnig i arbetet med jämlikhet  
att ÖS student- och doktorandombud och ÖS ekonom anordnar en  
avtalsutbildning i samband med utdelning av fullmakter  
att vidareutveckla ÖS bootcamp efter utvärdering och involvera tjänstepersoner

### **Kårstyrelsen delmål 3 - Valprocessen**

att samordna de centrala och kårsektionernas valprocesser

### **Genomförda aktiviteter för delmål 1: Förutsättningar för kårsektioner:**

#### **Utvecklingsarbete av ÖS råd**

Under årets gång har kontinuerliga diskussioner förts i samtliga råd om dess funktion, syfte och användbarhet. ÖS tjänstepersoner har tagit ett tydligare ansvar för ÖS råd och arbetat fram rutiner för introduktion och överlämning. Vi är övertygade om att detta är en nyckelfaktor för att utveckla en kontinuitet, en god introduktion för våra olika förtroendevalda och en bättre sammanhållning inom organisationen. Samtliga råd har i snitt sammanträtt en gång per månad, både på kväll- och lunchtid. Nästan samtliga råd har haft en kickoff och en avslutande överlämning som har varit mycket uppskattat av de förtroendevalda och haft en mycket positiv effekt på arbetet och sammanhållningen.

För verksamhetsåret 2017/2018 har ÖS student- och doktorandombud tagit över ansvaret för utbildningsbevakarrådet ifrån ÖS vice ordförande med utbildningspolitiskt ansvar. Nya rutiner har tagits fram och fokus har under året riktats mot studenters rättigheter och skyldigheter. Utbildningsbevakarna har under året marknadsfört sina poster och även fallärenderapporten, som författas av ÖS student- och doktorandombud.

ÖS ekonom har under året lagt ner tid på att arbeta fram nya rutiner och ett gott stöd för ekonomiansvariga i kårsektionsstyrelserna. Ett årshjul för ekonomiansvariga har arbetats fram och inledande diskussioner om ekonomiskt kapital, ekonomiska satsningar och budgetarbete har förts.

ÖS kommunikator rekryterades i början på verksamhetsåret och började i oktober varför rådet tog ett tag att få igång. Tidigare år hade ÖS två arvoderade informatörer på 25% vardera och informatörsrådet sammanträdde därför väldigt oregelbundet. Under våren har kommunikatorrådet träffats regelbundet vilket har haft positiv effekt på ÖS informationspridning både när central information ska ut till kårsektioner, vice versa samt kårsektioner emellan.

Ansvar för UNISEX, ÖS studiesociala råd, har under året delegerats från ÖS vice ordförande med studiesocialt ansvar till en KS-ledamot. Det har varit ett aktivt forum för kårsektionssektionsöverskridande samarbeten och kårsektionerna har träffats på egen hand utan närvaro av ÖS vice ordförande. UNISEX hade även en workshop utifrån handboken "Bästa festen", utgiven av IQ och SFS för att diskutera hur man kan anordna inkluderande evenemang utan att alkohol är i centrum som var uppskattad och kommer vara ett återkommande moment. Vi vill skicka med till våra efterträdare att det även kan vara en bra idé att ha samarbete med studentstadskoordnatorn och kanske även Örebrokompaniet när det handlar om sociala evenemang.

Skyddsrådet sammankallas av vice studsoc som är huvudstuderande skyddsombud. Dels har SSO fått möjlighet att delta på en arbetsmiljöutbildning som Örebro universitet (ORU) anordnar. SSO har hjälpt till att marknadsföra Studentundersökningen, deltagit i trygghetsvandringar och varit volontärer under ÖS kampanj #sjuktvanligt. Vi har pratat mycket om deras uppdrag samt vikten av att de når ut med information om deras roll till studenterna. Detta har mynnat ut i att studenter faktiskt kontaktat SSO i olika ärenden i en utsträckning som inte gjorts tidigare år. Detta är en positiv utveckling och kommer behöva fortsättas arbetas med.

Mot slutet av året skickades policydokumentet “Riktlinjer för ÖS råd” ut på internremiss med frågor om de olika rådsfunktionerna och mynnade ut i en revidering av dokumentet som senast uppdaterades verksamhetsåret 2014/2015.

Två nya råd inrättades i samband med revideringen av policyn; det tidigare vilande “Fakultetsrådet” och ett “Sekreterarråd”. Det förstnämnda rådet kommer vice ordförande med utbildningspolitiskt ansvar återigen ta ansvar för. Fakultetsfrågor har länge negligerats och kommer att bli ännu viktigare framöver när ORU träder in i en ny organisationsform 2019 där fakultetsnämnderna få ett utökat och tydligare ansvar för utbildningsfrågor. Ett sekreterarråd inrättades för att ÖS nya administratör ska ha kontakt med samtliga kårsektionsstyrelser i frågor som rör arkivering och hantering av personuppgifter i och med ikraftträdande av den nya dataskyddsförordningen, GDPR.

Avslutningsvis har vi satsat mer pengar i ÖS budget 2018/2019 på ÖS råd för att fortsatt möjliggöra kompetensutveckling, en kickoff, mötesfika och överlämning. Vi har förhoppningar om att alla ansvariga för ÖS råd kommer att ge de förtroendevalda intyg efter avslutat uppdrag, vilket är något vi vill skicka med till våra efterträdare.

### **Kompetensutveckling från ÖS kansli**

De senaste verksamhetsåren har tydligt fokus legat på att tillförse kårsektioner förutsättningar för att utföra sitt uppdrag gentemot sina respektive studentgrupper. Då många är helt nya i sina styrelseuppdrag och övriga förtroendevalda poster sätter detta stora krav på organisationen att minska detta glapp. I och med utökning av ÖS kansli med fler tjänstepersoner möjliggör detta bättre rutiner och kontinuitet samtidigt som vi aktivt måste arbeta med att tillvarata den kompetens som finns och att ÖS engagerade kan dra nytta av den. På så vis bygger vi en ändamålsenlig arbetsplats och kan tydligt rättfärdiga de stora kostnader som tillkommer för att kunna ha personal. En konkret aktivitet var en avtalsutbildning som anordnades av ÖS ekonom och student- och doktorandombud i början på verksamhetsåret. Avtalsutbildningen var obligatorisk för att kårsektionsstyrelserna skulle få sina fullmakter för avtalsskrivning. Under verksamhetsåret 2016/2017 hade brister i avtalsskrivning uppmärksammats, varför detta prioriterades.

Under våren ägnades mycket tid och resurser till att planera och genomföra “ÖS Bootcamp”, en ny upplaga av tidigare kallat “Kårsektionernas lyckliga dag”, en heldagsutbildning för alla nya förtroendevalda inom Örebro studentkår. Dagen anordnades efter att alla kårsektioner haft sina valmöten, men innan sommaruppehållet. Till denna gång inkluderades ÖS tjänstepersoner i hela processen från början till slut som därmed kunde ta ansvar för diverse pass som naturligt föll inom ramen för deras ansvarsområden. Vi la ett tydligt fokus på att gå igenom och förklara vad en studentkår är och vilken roll förtroendevalda har i ett större sammanhang. De fick därefter lära känna hela ÖS kansli med konkreta exempel på när respektive tjänsteperson kan kontaktas för att återigen minska på avståndet mellan förtroendevalda och de centrala delarna av ÖS och för att bättre kunna



inkludera och dra nytta av våra tjänstepersoner. Det finns nu ett bra underlag och grund att utgå ifrån för kommande utbildningar. Utbildningsdagen avslutades med en utvärdering som kommer användas som underlag för nästa år.

### **Kompetensutveckling från externa parter**

En annan kunskapslucka som hade identifierats tidigare år inom organisationen var kunskap om hur styrelser aktivt och konkret kunde arbeta med jämlikhetsfrågor. Därför köpte vi in en utbildning från Maktsalongen som anordnade en jämställdhetsutbildning med ett intersektionellt perspektiv som utgjordes av en föreläsning och efterföljande workshop. Efter feedback planeras detta att bli en återkommande utbildning.

På efterfrågan köpte vi även in en till föreläsning från Maktsalongen om stresshantering utifrån ett jämställdhetsperspektiv som erbjöds samtliga förtroendevalda samt ÖS medlemmar men tyvärr blev uppslutningen väldigt dålig. Om detta är något som kommer att anordnas igen, rekommendera vi att göra det så tidigt som möjligt under verksamhetsåret.

En annan utbildning som efterfrågades var kring ledarskap, varför vi köpte in en föreläsning och workshop som berörde ledarskap med fokus på konflikthantering. Föreläsningen hölls av en universitetslektor som undervisar i ämnet. Denna gång bjöds samtliga ledare inom organisationen in, ordförande för styrelser samt utskott. Utbildningen hade bra uppslutning och uppskattades av samtliga deltagare. Det är ett gott exempel på när vi kan dra nytta av kompetens som finns på universitetet samtidigt som det även underlättar för att kunna ha återkommande utbildningar.

Avslutningsvis har vi gjort ekonomiska satsningar i ÖS budget 2018/2019 för att möjliggöra mer kompetensutveckling för våra förtroendevalda med utrymme för nya utbildningar.

### **Örebro studentkårs valprocesser**

Något vi identifierade relativt fort var att ÖS valordning var inaktuell och behövde en ordentlig revidering. Valordningen är det dokument som reglerar alla val som sker inom organisationen. Vi identifierade även att kårsektionernas valprocesser var oerhört olika, vilket skapade orättvisa förutsättningar för studenter som vill söka förtroendeposter. ÖS ordförande i valnämnden hade huvudansvar och med stöttning från oss gjordes detta om. Kårsektionernas styrelser gav sina synpunkter på en valprocess som ska vara lika för alla, både centralt och på kårsektionernas nivå. Efter att ha genomfört ÖS val 2018 genomfördes vissa justeringar av valordningen för motverka de brister vi hade upplevt. För att se ÖS valordning, se [länk](#).

## **1.2 Delmål 2: Kansliets förutsättningar**

*“Efter flera år av övertidstimmar för våra förtroendevalda presidialer, hög arbetsbelastning och spretiga arbetsbeskrivningar ska fokus läggas på att förbättra situationen för de som arbetar på Örebro studentkårs kansli. Rutiner och strukturer för kansliets arbetsätt ska ses över och utvecklas med effektivitet, tydlighet och långsiktig organisationsutveckling som mål.”*

### **Kårstyrelsens delmål 1 - Den gemensamma arbetsplatsen**

- att se över allas arbetsbeskrivningar
- att skapa riktlinjer för verksamhetsplanering
- att anordna KS Bootcamp
- att utreda möjligheten att ha en sekreterare till kårstyrelsen

att se över kårstyrelsens ledamöters förutsättningar att vara delaktiga och tillgängliga för det centrala arbetet

### **Kårstyrelsen delmål 2 - Tjänstepersonernas förutsättningar**

att skapa en arbetsbeskrivning för ÖS kommunikatör  
att arbeta fram en löneprocess för tjänstepersonerna att  
arbeta fram en medarbetarhandbok

### **Genomförda aktiviteter för delmål 2: Kansliets förutsättningar**

Under föregående verksamhetsår blev en tjänsteperson och en heltidsarvoderad sjukskrivna samtidigt som arbetsplatsen i stort präglades av en väldigt ohållbar arbetssituation med hög arbetsbelastning. Därmed identifierade vi olika områden som var avgörande för att få bukt med detta under vårt verksamhetsår: kårstyrelsens- och arbetsplatsens arbetsbeskrivningar, nyrekryteringar och ÖS verksamhetsplanering.

### **Utvecklingsarbete avseende kårstyrelsen**

En avgörande faktor för presidiet arbetsbörda ligger i en jämn fördelning av styrelsearbetet och inkludering av samtliga ledamöter. För att få en så bra start som möjligt planerades och anordnades "KS bootcamp" i början av september. Det var en två dagar lång utbildning, där hela styrelsen fick träffa tjänstepersonerna, fick en introduktion till styrelsearbetet, genomgång av alla propositioner som ska skrivas under året och den preliminära konkretiseringen av verksamhetsplan 17/18. Vi diskuterade även förväntningar på året och kårstyrelsens roll i att bibehålla en rimlig arbetsbörda för presidiet och i förlängning arbetsplatsen i stort. Resultatet blev en hög delaktighet och inkluderande styrelse där samtliga ledamöter fick möjlighet att ta ansvar och utvecklas i sina roller. "KS bootcamp" lade grunden till hela ledamöternas förutsättning och möjlighet till det fortsatta styrelsearbetet under verksamhetsåret, varför vi ser detta ska vara ett återkommande moment i framtiden.

I början av höstterminen utreddes kostnaden och ekonomiska möjligheter för att arvodera en mötessekreterare. Efter ekonomiskt klartecken utformades en uppdragsbeskrivning och uppdraget utlystes och resulterade i att kårstyrelsen hade en mötessekreterare från och med slutet av januari. Denna tjänst frigjorde ca 8-10 arbetstimmar per månad från ordförande och effektiviserade styrelsearbetet ytterligare.

Sammansättningen av kårstyrelsen har länge varit problematisk eftersom att det i en majoritet av alla kårsektionsstyrelser är vice ordförande som sitter med i kårstyrelsen. Detta på grund av att dessa ledamöter sitter på tunga poster i två olika styrelser. Det har under en längre tid identifierats som en ohållbar situation både för KS att kunna räkna med delaktiga ledamöter som har tid för styrelsearbetet, samt för kårsektionsstyrelser att kunna räkna med respektive vice ordförande i sitt styrelsearbete. Därför skickades ett förslag ut på internremiss (Dnr.1718.I.B.9.1) till samtliga kårsektionsstyrelser om att införa en till styrelsepost som vice ordförande med KS-ansvar, såsom kårsektionen TekNat och Sobra har haft. Till vår stora glädje ledde detta till att fyra kårsektioner tog till sig förslaget och inrättade en sådan styrelsepost (Serum, Corax, GIH och Qultura). Vi ser mycket positivt på denna utveckling som kommer möjliggöra mer tillgängliga ledamöter, en förbättrad arbetsbelastning och ett mer hållbart engagemang.

### **Utökning av arbetsplatsen**

I budgeten för verksamhetsåret var det budgeterat för att kunna anställa två nya tjänstepersoner: en kommunikatör och en administratör på heltid. Då tjänsten för

kommunikatör hade planerats ett tag så var det den första som rekryterades och personen var igång med arbetet under oktober. Detta underlättade något enormt för kansliet då vi inte haft en kommunikatör på 100% under en lång tid, men behovet var stort. Tjänsten för administratören tillsattes i slutet av verksamhetsåret, på grund av att det tog oss ett tag att identifiera vilken typ av tjänst vi behövde på kansliet, att ta fram dess arbetsbeskrivning och att rekrytera. Men vi är övertygade om att denna tjänst kommer att underlätta för kansliet och kårsektionerna under kommande verksamhetsår och effektivisera många delar av organisationen som inte prioriterats på många år.

### **Efterföljande revideringar av arbetsbeskrivningar**

Under rekryteringarna av ovannämnda tjänster såg vi över allas arbetsbeskrivningar och kunde förflytta arbetsområden som har en större relevans för de nya tjänsterna än de befintliga på arbetsplatsen. Att revidera arbetsbeskrivningarna och göra de nya rekryteringarna var en stor del av att lätta på arbetsbördan som var mycket hög för hela kansliet. Samtidigt såg vi över presidiets arbetsbeskrivningar och reviderade den för att skapa plats för de nya parallella politiska fokusfrågorna hos vice ordförandena, samt strukturera upp arbetsuppgifter i en mer logisk och effektiv ordning.

### **ÖS verksamhetsplanering**

Sedan ett par år tillbaka har organisationen varit i behov av en mer långsiktig verksamhetsplanering med syfte att minska arbetsbördan och möjliggöra ett effektivt påverkansarbete på både kårsektionsnivå och central nivå.

Ett första problem som identifierades var de suboptimala förhållandena som samtliga kårsektionsstyrelser arbetade under. De två viktigaste styrdokumenterna och förutsättningarna för ett bra styrelsearbete, verksamhetsplan och budget, har sedan lång tid tillbaka tagits fram av de nya kårsektionsstyrelserna under september månad. Detta har dock lett till att verksamhetsplan och budget i stor utsträckning har sett likadana ut år efter år, vilket blev uppenbart när kårstyrelsen granskade alltsammans i samband med utdelning av kårsektionsbidrag då 8 av 9 kårsektioner fick avslag i första omgången. Detta föranledde diskussioner i kårstyrelsen och ordförandeforum angående ett förslag om att kårsektionerna framöver senast den 30 april skulle fastställa en ny verksamhetsplan och budget. Detta kom att bli en del av en större stadgerevidering som beskrivs ytterligare under *Del 2: Kontinuerlig verksamhet* i avsnittet [Organisatoriskt](#).

Det andra större utvecklingsarbetet berörde ÖS centrala verksamhetsplanering. Mot slutet av hösten inleddes diskussioner om ett nytt upplägg på verksamhetsplan samt ny arbetsprocess för att ta fram den. Diskussioner fördes parallellt på arbetsplatsen, inom kårstyrelsen och i ordförandeforum. Verksamhetsdialoger planerades in med samtliga kårsektionsstyrelser som även fick utskickat ett underlag som förklarade förslaget på ny verksamhetsplan och arbetsprocess. Den största förändringen var införandet av två-åriga, organisationsgemensamma politiska fokusfrågor som samtliga kårsektioner är delaktiga i att bedriva. För en mer utförlig förklaring hänvisar vi till inledningen i [ÖS verksamhetsplan 2018/2019](#). Tjänstepersonerna är nu inkluderade hela vägen från framtagande till genomförande av verksamhetsplanen och kommer därmed vara ännu mer delaktiga i det organisatoriska utvecklingsarbetet.

### **Lönepolicy och lönekriterier**

Arbetsplatsens tidigare lönepolicy för tjänstepersoner passade inte verksamheten längre och en ny togs fram. ÖS kanslichef, med stöd av tjänstepersonerna och KS tog fram tillhörande lönekriterier som underlag för dialog under lönesamtal. Processen inför lönesamtal påbörjas

tidigt på verksamhetsåret med medarbetarsamtal, som sedan följdes upp i lönesamtalen. Vi har nu testat den nya lönesättningen under ett lönesamtal med tjänsteperson och arbetet med dessa kommer att fortskrida in i det nya verksamhetsåret.

### **Medarbetarhandbok**

Målet att författa klart medarbetarhandboken blev under året delvis färdigt. Det finns några kapitel kvar att skriva innan den kan sättas i bruk vilket är ett arbete som kommer fortskrida under nästa verksamhetsår. Medarbetarhandboken är ett verktyg för arbetsplatsen, som samlar alla viktiga dokument för tjänstepersonerna och kansliet.

## **1.3 Delmål 3: Arkiv och arkivpolicy**

*“Örebro studentkår ska under året fortsätta arbetet med att revidera arkivpolicyen så att den blir tillgänglig och användbar för hela organisationen. Policyen ska implementeras på central nivå såväl som i kårsektionerna. Organisationen ska också arbeta för att genomlysna och omstrukturera det digitala arkivet så att det följer den nya arkivpolicyen.”*

### **Kårstyrelsens konkretisering**

Kårstyrelsen bröt ner verksamhetsplanens delmål i ett egna delmål med aktiviteter:

#### **Kårstyrelsens delmål 1 - Utredda hur kårsektionerna ska arbeta med arkivpolicyen**

- att formulera och skicka frågan på remiss till alla kårsektionsstyrelser
- att utreda möjlighet att ta in extern hjälp (projektanställa) person för
- att revidera policyen

### **Genomförda aktiviteter för delmål 3: Arkiv och arkivpolicy**

Större delen av detta mål blev en delegerat till ÖS kanslichef då arkivet vid tidpunkten av konkretisering låg på denna tjänst. Efter en tid in på verksamhetsåret bestämde vi dock att omprioritera arbetet för kanslichefen och att fokuset skulle ligga på att rekrytera en administratör. ÖS administratör arbetar nu med arkivet och ÖS arkivpolicy, vilket ger en mer stabil och långsiktig lösning för att möjliggöra mer tid för arbetet och sedan en ordentlig implementering. Under året har vi även påbörjat en internremiss till kårsektionsstyrelserna för att undersöka hur de arbetar med arkiv och diarieföring. Denna kommer att skickas ut vid lämplig tidpunkt under kommande verksamhetsår.

## **2. Område - Åtgärder för en bättre studietid**

### **2.1 Delmål 1: Psykisk ohälsa**

*“Stress och psykisk ohälsa kopplade till studier är ett problem bland studenter i Sverige idag. Stress och psykisk ohälsa är något studenter ska behöva finna sig i, utan dessa problem behöver bli uppmärksammade och aktivt motverkande av universitetet. Örebro studentkår ska därför arbeta med att avstigmatisera och skapa förutsättningar för att förebygga psykisk ohälsa vid Örebro universitet under verksamhetsårets gång.”*

### **Kårstyrelsens konkretisering**

Kårstyrelsen bröt ner verksamhetsplanens delmål i två egna delmål och aktiviteter:

#### **Kårstyrelsens delmål 1 - att synliggöra och öka medvetenheten om psykisk ohälsa**

- att ta fram en kravspecifikation för projektledare och riktlinjer för projektgruppen att omvärldsbevaka
- att marknadsföra studentundersökningen

## **Kårstyrelsen delmål 2 - Skapa förebyggande strukturer för psykisk ohälsa inom universitetet**

att föra dialog med olika parter på universitetet  
att samla information på ÖS hemsida

### **Genomförda aktiviteter för delmål 1: Psykisk ohälsa Kampanjen #sjuktvanligt**

För att kunna synliggöra, avstigmatisera och öka medvetenheten om psykisk ohälsa anordnades kampanjen #sjuktvanligt. I början av höstterminen tog kårstyrelsen beslut att tillsätta en projektgrupp som skulle planera och genomföra kampanjen. Därför arbetade vi fram projektdirektiv för kampanjen, en kravspecifikation för projektledare samt uppdragsbeskrivning för projektgruppen. Projektledaren och projektgruppen tillsattes i december och totalt var det fem personer som ideellt engagerade sig i projektgruppen.

Projektgruppen tog fram en projektplan, budget och kommunikationsplan som godkändes av KS. Budgeten för kampanjen var dels pengar från ÖS centrala budget samt ett projektstöd från SESUS. Projektstödet från SESUS gav projektgruppen möjlighet att göra kampanjen större genom att bland annat ha fler föreläsare samt att boka Christian Dahlstöm som dragplåster.

Kampanjen #sjuktvanligt genomfördes den 16-20 april och innehöll 10 st olika föreläsningar utspritt under veckan. Föreläsarna berörde olika områden inom psykisk ohälsa med perspektiv utifrån både forskning, statistik, egenupplevda historier samt att ge verktyg att hantera psykisk ohälsa. Under veckan hölls även två workshops med fokus på mindfulness och stillhet i en stressig vardag. Under en dag bjöds 11 olika organisationer in som arbetar olika former av stöd och hjälp för psykisk ohälsa in för att delta på en mäsas i Forum-huset. Mässan syftade till att studenter skulle kunna få kontakt med dessa organisationer. Under hela veckan kunde även studenter boka in tid för samtalsstöd med psykologstudenter på ORUs psykologmottagning.

Till kampanjen #sjuktvanligt togs en folder fram i samarbete med Strateg. Foldern bestod av information om kampanjen, statistik och fakta utifrån lokala och nationella undersökningar samt samlad information till stödorganisationer. Denna information finns även publicerad på ÖS hemsida, som en del av det bestående arbetet.

#sjuktvanligt uppmärksammades både av studenter, personal och anställda på ORU samt genom media. Kampanjen fick spridning och vi lyckades öka synligheten, medvetenheten och avstigmatisera psykisk ohälsa genom att påtala hur sjukt vanligt det faktiskt är. Genom den uppmärksamhet kampanjen fick kontaktades vi av Studentbostadsföretagarna som är en nationell medlemsorganisation för alla studentbostadsföretag i Sverige. De hade fått tips om vårt arbete och kampanj och bjöd in oss att hålla en timmes lång presentation på en av deras medlemskonferenser under HT18. Konferensens tema är social hållbarhet och presentationen skulle syfta till att prata om #sjuktvanligt, studenters svårigheter och psykiska ohälsa kopplat till bostadssituationen. Vi är otroligt glada att vårt arbete uppmärksammas även i nationella arenor, och att andra aktörer kan dra nytta av det i sina verksamheter.

### **Studentundersökningen 2017**

Under höstterminen tog vi, tillsammans med ORU, fram Studentundersökningen 2017. Studentundersökningen innehöll frågeområden som berörde fysisk studiemiljö, psykisk och psykosocial hälsa, jämlikhet och jämställdhet, lärmiljöer, trygghet och säkerhet, hållbar utveckling och Örebro som studentstad. Psykisk och psykosocial hälsa var ett helt nytt



område som vi fick möjlighet att formulera frågor till och var en viktig del för att kunna få indikation på hur studenter upplever sin hälsa och vad det är kopplat till.

Marknadsföringen för Studentundersökningen genomfördes tillsammans med Studentstadskoordinatör och ÖS studerandeskyddsombud på ORUs samtliga campus. Undersökningen besvarades av 2806 studenter vilket var en ökning med ca 1300 svar från tidigare studentundersökningar som ORU skickat ut. Resultatet för undersökningen har använts som underlag för det påverkansarbete som bedrivits kring studenters psykosociala hälsa och studiemiljö gentemot ORU under verksamhetsåret. **Kan man lägga in en länk till Studentundersökningen här i den GPade versionen?**

### **Campushälsans närvaro på campus**

Inför terminsstart hösten 2017 skedde nedskärningen av Campushälsans öppettider på Campus Almby och Campus Grythyttan. Nedskärningen innebär att Campushälsan gick från att ha öppet fem dagar/veckan till en dag/veckan, med möjlighet att boka tider i Campushälsans egna lokaler på Aspholmen övriga dagar i veckan. På grund av denna drastiska nedskärning har en regelbunden dialog under verksamhetsårets förts med olika parter inom ORU. Under kampanjen #sjuktvanligt uppmärksammades denna nedskärning och vi fick möjlighet att uttala oss om våra åsikter i media, se uttalande [här](#) och [här](#). Efter uttalandet kunde ORU meddela att man valt att utöka öppettiderna med ytterligare en dag/veckan, se ORUs svar på kritiken [här](#).

### **Omvärldsbevakning och kartläggning**

Under verksamhetsåret har olika former av omvärldsbevakning och kartläggningar genomförts. Detta arbete har handlat om att samla information om förekomsten av studenters psykisk ohälsa kopplat till utbildning och studier genom att läsa nationella och lokala undersökningen och rapporter. Arbetet har även innefattat att samtala med andra studentkårer i Sverige för att kartlägga hur de tillsammans med sitt lärosäte arbetar med frågan om studenter psykosociala hälsa och studiemiljö. Detta underlag har bidragit till en stor förståelse för hur andra lärosäten arbetar och tar ansvar för dessa frågor och varit en otroligt bra grund i det påverkansarbete som sedan bedrivits mot ORU.

### **Campushälsans utformning och organisering**

Enligt högskoleförordningen ansvarar lärosätet för tillgång till campushälsa med stöd- och förebyggande insatser för att främja studenter fysiska och psykiska hälsa. Efter omvärldsbevakningen och samtalen med andra studentkårer har vi sett att många andra lärosäten har Campushälsan organiserad inom sin egen organisation. Det betyder alltså att dessa lärosäten har egen anställd personal som arbetar och ansvarar för frågor kring studenthälsa, förebyggande insatser för den fysiska och psykosociala hälsan och studiemiljön.

Vid ORU däremot erbjuds Campushälsan som är ett extern konsultföretag vars tjänster köps in av ORU. Utifrån statistik under verksamhetsåret visar det att Campushälsan vid ORU arbetar med mycket efterhjälpande insatser, där studenter alltså söker hjälp hos Campushälsan i form av exempelvis samtalsstöd hos beteendevetare, psykolog eller kurator. Campushälsan har uttryckt att det behövs fler förebyggande insatser för att kunna minska de efterhjälpande insatserna och detta har endast gjorts genom i en stresskurs samt en kurs att våga tala inför andra. Vi anser att det inte är tillräckligt att erbjuda specifika kurser där ansvaret läggs över på studenterna att själva förebygga och hantera sin psykiska ohälsa. Vi har lyft fram att ORU behöver se över organisatoriska problem och strukturer i institutionernas arbete, utbildningarnas upplägg och andra studieinriktade åtgärder som kan vara betydande för att färre studenter ska drabbas av psykisk ohälsa kopplat till utbildning

och studier. Men vi ser även att det är svårt för ett extern konsultföretag att arbeta med organisatoriska studieinriktade åtgärder varför vi har lyft frågan över att se över Campushälsans utformning med ORU. Vi har under verksamhetsåret påpekat att ORU behöver ta större ansvar i dessa frågor för att främja studenters psykosociala hälsa och studiemiljö. Förslagen vi har lyft fram är att ORU bör ha en person och/eller avdelning som ansvarar och arbetar med dessa frågor alternativt att se över hur man väljer att organisera och utforma den hälsovård som ORU erbjuder. Andra lärosätens organisering har lyfts upp som exempel.

Resultatet och underlaget från Studentundersökningen 2017 gav tydliga indikationer att många studenter lider av någon form av psykisk ohälsa kopplat till utbildning och studier. Vi ansåg därför att det var viktigt att kartlägga hur institutionerna arbetar för att förebygga psykisk ohälsa samt vad för olika rutiner och arbetsätt som finns för att fånga upp och identifiera studenter som mår dåligt och således riskerar att inte uppnå examensmålen. Vi har därför haft kontakt med alla prefekter på ORU och kan konstatera att det inte finns några gemensamma strukturer för detta. På Läkarprogrammet och Socionomprogrammet hade man sedan tidigare rutiner för hur dessa frågor ska arbetas med. Musikhögskolan tog fram nya riktlinjer efter kontakten med deras prefekt. Riktlinjerna innehöll rutiner, arbetsätt, identifiering av problem och särskilda satsningar. De övriga institutionerna eller programmen har i dagsläget inga framtagna rutiner för detta, varför vi ser det otroligt viktigt att fortsätta bedriva detta påverkansarbete i framtiden.

### **Inslag inom introduktionen**

Under introduktionen ht17 kom det upp några ärenden kring nystudenter kopplat till psykisk ohälsa. Därför arbetade vi, tillsammans med introduktionsansvarig, internationella studentassistenten och studentstadskoordinatören, fram en krishanteringsplan för att hantera liknande ärenden i framtiden. Krishanteringsplanen har arbetats med generalerna på Qrakemöten samt att vi haft en workshop med case som en psykolog från Campushälsan höll i. Krishanteringsplanen och information om Campushälsans och Universitetskyrkans stödfunktioner och verksamhet har kommunicerats ut till alla faddrar på det stora faddermötet och kårsektionernas egna faddermöten.

Vi fick även igenom förslaget erbjuda en föreläsning om stress kopplat till studier i det allmänna introduktionsschemat som ORU anordnar. Dessa inslag inom introduktion kommer var bestående och arbetas vidare med i framtiden.

### **Deltagande i konferens**

Under ht17 deltog vi i en länskonferens om arbete mot suicidprevention och minskad psykisk ohälsa. Konferensen anordnades av Region Örebro län och innehöll föreläsningar och workshops om hur olika aktörer i regionen kan samarbeta i dessa frågor. Vi fick möjlighet att samtala med representanter från olika organisationer för att berätta om dessa frågor utifrån ett studentperspektiv. Vi ser att det behövs ett större samarbete med regionen kring när det kommer till studenters psykiska ohälsa och är ett arbete som kommer arbetas vidare med under kommande verksamhetsår

## **2.2 Delmål 2: Studentinflytandets förutsättningar**

*‘För att Örebro studentkår ska ha en reell möjlighet att bedriva politisk påverkan vid Örebro universitet krävs en tydlig struktur i hur Örebro universitet arbetar med studentinflytande. Under året ska Örebro studentkår verka för att en policy för studentinflytande antas vid Örebro universitet. Policyn bör kretsa kring att reglera studentrepresentation, synen på studenter som en aktiv del i universitetets utveckling och kommunikation mellan universitet och studentkår. Örebro studentkår ska också se över de interna*

*strukturerna för arbetet med studentrepresentanter.”*

### **Kårstyrelsens konkretisering**

Kårstyrelsen bröt ner verksamhetsplanens delmål i två egna delmål och aktiviteter:

#### **Kårstyrelsens delmål 1 - omvärldsbevakning och kartläggning**

att omvärldsbevaka

att se över policys för studentinflytande vid andra lärosäten och ha dialog med andra studentkårer om hur policys implementeras och fungerar i praktiken

att utse en referensgrupp för inhämta åsikter kring möjligt innehåll

att samtala och samarbeta med olika parter på universitetet

#### **Kårstyrelsen delmål 2 - Fylla studentrepresentantposter**

att skapa strategi för rekrytering av vakanta poster att

marknadsföra de vakanta posterna

### **Genomförda aktiviteter för delmål 2: Studentinflytandets förutsättningar Omvärldsbevakning och förberedelser**

Under första månaden gjorde vi en omvärldsbevakning, vilket innefattar läsning av andra universitet och högskolors policys för studentinflytande. Vi etablerade även kontakt med andra studentkårer för att diskutera deras samarbete med lärosätet i frågorna kring studentinflytande. Inspirerade av några välformulerade policys tog vi kontakt med ORU för att ta nästa steg mot en egen policy.

### **Möten med ORU och kontaktpersoner**

Vi startade med ett möte med prorektor Anna-Karin Andershed för att diskutera studentinflytandet, brister vi ser i det och möjliga åtgärder. Efter detta möte gick de vidare genom att utse ansvariga inom ORU som var internkonsult inom ledningsstaben Gunilla Zettergren samt jurist Paul Barton. I ett senare skede tog jämlikhetsutvecklare Lisa Ringqvist över arbetet med policyn men Barton tog över efter en tid igen.

### **Policyn i process**

Under arbetets gång användes framför allt ÖS kansli och KS som referensgrupp i syfte med att inhämta åsikter kring formuleringar i policyn. Under hela processen har vi haft en tät kontakt med de ansvariga inom ORU för att diskutera innehåll och formuleringar. När utkastet av policyn var färdigställt skickades den ut på remiss till ORUs dekaner och prefekter för att ge dem möjlighet till synpunkter. Vissa förändringar gjordes efter remissvar och policyn började bli redo för beslut. I samma process har även nya riktlinjer för hantering av studentrepresentanter tagits fram, för att underlätta för alla parter.

### **Örebro universitets första policy för studentinflytande**

Den 24 april klubbades ORU första policy för studentinflytande genom rektorsbeslut. Ta del av den [här!](#)

### **Synliggörande av studentinflytande**

Under verksamhetsåret påbörjades arbetet med att synliggöra studentinflytandet, både bland anställda och studenter. Vi deltog på många möten där vi drev diskussioner om ett jämlikt och rättvist studentinflytande och arbetade för att kårsektionernas styrelser ska etablera bättre studentinflytande på institutionerna. Vi skrev även debattartikel för Lösnummer om att utbildningskvalitet även är studentens ansvar, som du kan läsa via denna [länk](#).



**Omfattande revidering av ÖS valordning och internremiss till kårsektionsstyrelser** Då vi såg ett stort behov av en omfattande revidering av ÖS valordning så inkluderades även delar av detta delmål i det arbetet. Vi skickade en internremiss till kårsektionernas styrelser för att de skulle ta fram en uppdaterad lista med aktuella organ de representerar i, på institutionsnivå. De skulle även ta fram beskrivningar av respektive post till den kommande marknadsföringen inför ÖS val 2018. Du kan läsa om valprocessen i valordningen [här](#).

**Marknadsföring av de studentrepresentantposter inför ÖS val 2018** Sista delen av detta mål var att lägga fokus på att marknadsföra de centrala studentrepresentantposterna, då dessa under tidigare år varit relativt svåra att tillsätta. Då vi anställt en kommunikatör på 100% i oktober så blev det ett naturligt att den personen fick ansvar för detta. Vi tog fram en uppdaterad lista med information om de olika posterna, som var en del av kampanjen. ORUs kommunikationsavdelning gjorde ett reportage om nuvarande studentrepresentanters arbete och marknadsförde ÖS val 2018 i samband med detta. Allt arbete resulterade i en större andel sökande än tidigare år.

### **2.3. Reflektion av arbetet med verksamhetsplanen 2017-2018**

Vi är sammanfattningsvis otroligt nöjda med resultatet. Vi har lyckats mycket väl med våra uppsatta delmål och haft möjlighet att arbeta med mer därutöver. Eftersom att ÖS tjänstepersoner har varit delaktiga i genomförandet för första gången har kårstyrelsen haft fler resurser och gemensamt kunnat genomföra mer arbete än tidigare. Delaktighet från ledamöter i kårstyrelsen har även varit ett nyckelfaktor för resultatet då vi har diskuterat och förtydligat värdet avseende tillgänglighet. Däremot vet vi att delaktigheten från ledamöterna har varit på bekostnad av närvaron i respektive kårsektionsstyrelse som har påverkats negativt. Men vi ser att förutsättningarna kommer vara bättre för det kommande året när en majoritet av kårsektionerna nu har infört en till post som vice ordförande. Vi har även haft en relativt bra dialog och samarbete med både Örebro universitet och Örebro kommun vilket inom vissa områden har underlättat vårt arbete och vi är säkra på att det kommer bli ännu bättre framöver.

## **Del 2: Kontinuerlig verksamhet**

### **Bakgrund**

I denna del redogör vi för vad som genomförts under året utöver verksamhetsplanen och det dagliga rutinmässiga arbetet och delar med oss av reflektioner och tankar till framtiden.

### **1. Utbildningspolitisk verksamhet**

#### **1.1 Pedagogiska priset**

Det pedagogiska priset har under senare år inte prioriterats och har därför haft få nomineringar från studenter. I år gjorde vi ett ordentlig krafttag med priset, i samarbete med ORU, Lösnummer och ORUs kommunikationsavdelning. Vi tog fram nytt marknadsföringsmaterial, nya typer av frågor till formuläret som grundar sig i kriterierna och planerade en omfattande kampanj. I kampanjen stod vi ute på samtliga campus, bjöd på fika, samt spred affischer och flyers överallt.

ORU och Nerikes Allehanda skrev artiklar om priset och om vikten om undervisning, och Lösnummer gjorde en film om vilka kvaliteter studenter uppskattar mest hos sina lärare.

Kampanjen gav resultat och hela 252 nomineringar skickades in av studenterna. En bedömaregrupp, bestående av en person från varje kårsektion och ansvarig från ÖS centralt, tog fram de vinnarna. Vinnarna blev Eric Borgström från institutionen för humaniora, utbildnings- och samhällsvetenskap och Inger Adolfsson från institutionen för juridik, psykologi och socialt arbete. Vi överraskade dem under föreläsningar, vilket var oerhört uppskattat, och de fick även ta emot pris på Akademiska högtiden där vi höll tal. Alla de lärare som fick många och fina nomineringar av studenter fick diplom med utdrag av nomineringstexterna och ett tack från ÖS för sitt engagemang i sin undervisning. Vi har stora förhoppningar om att priset fortsättningsvis kommer att få den uppmärksamhet de förtjänar och att vikten av undervisningen kommer att lyftas. Då forskning ofta står i centrum är det oerhört viktigt att uppmärksamma undervisningen som de anställda utför och priset är en del av detta arbete.

## 1.2. Anpassning och stödåtgärder för studentrepresentanter

Under verksamhetsåret har mycket hänt inom ORUs organisation. Det startade med att ORU beslöt sig för att se över sina övergripande råd och även låta några av råden vara inaktiva, vilket påverkade vår studentrepresentantion i de tematiska frågorna. Det tog nästan hela verksamhetsåret innan nya lösningar hittades för hur de olika frågorna ska behandlas och vi har nu börjat anpassa oss efter nya bestämmelser.

ORU har även förändrat sin organisationsstruktur till en linjeorganisation, vilket ger nya förutsättningar för våra representanter i fakultetsnämnderna då dessa nu ska besluta om utbildningsanslaget som ORU får. För att se till att våra representanter har de förutsättningarna som uppdragen kräver så startar vi upp ett fakultetsråd internt, med syfte att utbyta information och kompetensutveckla.

I och med den nya linjeorganisationen så beslöt ORU att förändra organiseringen av lärarutbildningarna och bland annat skapa ett övergripande råd för att diskutera kvalitetsfrågor i utbildningarna. Detta resulterade även i avvecklandet av lärarutbildningsnämnden (LUN) och dessa nya strukturer skapar nya studentrepresentantposter som vi behöver förhålla oss till.

## 1.4 Projekt om kursvärderingar

Under föregående verksamhetsår startade enheten för pedagogik, IKT och lärande (PIL) sitt arbete med att utveckla sitt kursvärderingssystem. Nästa steg i projektet var att ta fram nya frågor och system som ska utgöra ett baspaket för institutionerna att använda vid kursvärderingstillfällena. Vi var delaktig i arbetet och har även rekryterat fem studentrepresentanter som inkluderats i det. Vidare deltog vi på möte med projektansvarig från PIL för att diskutera de nuvarande frågorna och vad som fattas eller behöver förbättras. Nu inkluderar kursvärderingar bland annat frågor om kursens innehåll, hur många timmar studenterna lägger på sina studier och litteratur. Vi la förslag på att inkludera nya typer av frågor om negativ stress, diskriminering, hållbar utveckling och lärares pedagogiska kompetens. Förutom detta så deltog vi på workshops tillsammans med PIL, studentrepresentanter och delaktiga lärare för att diskutera och utveckla frågorna vidare.

Vi skickade ut en enkät för att utreda möjliga anledningar till de låga svarsfrekvenserna och fick in ett gediget underlag och bjöd in till diskussioner om resultatet med universitets anställda. 601 st studenter svarade på enkäten och svaren visade tydligt på att den största bristen är att ORUs anställda inte uppmärksammar vad resultaten av kursvärderingarna leder till, vilket skapar åsikter om att det inte är någon mening att svara igen. Detta är ett projekt som fortgår under kommande verksamhetsår.

## 1.5 UKÄs granskningar

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) som har som huvuduppdrag att granska kvaliteten i högre utbildning och forskning, analysera utvecklingen och bevakar att lärosäten följer lagar och regler kommer snart att starta med omfattande granskningar som även innefattar ORU. Den första stora granskningen kommer att innefatta förskolläraryrket och grundläraryrket. Detta började vi förbereda oss inför, bland annat genom att marknadsföra studentrepresentanterposter till intervjuer med UKÄ:s bedömaregrupp. Näst på tur är ämnesläraryrket. Vi har tagit del av information om hela granskningsprocessen där ÖS kommer att inkluderas under de kommande åren.

## 1.6 ORUs interna kvalitetssäkring

UKÄ kommer även att granska ORUs interna kvalitetssäkring, vilket är en process för att kontinuerligt säkra att kvaliteten i forskning och utbildning är hög. Denna process har tagits fram under året och vi har under ett antal tillfällen gett respons på arbetsmaterialet. Det innehåller konkreta mål genom aktiviteter på 1, 2 eller 3 år och vissa av dem involverar oss.

## 1.7 Framtidens lärarutbildning

ORU har under verksamhetsåret arbetat med ett antal fokusområden, där ett av dessa är "framtidens lärarutbildning". Vi var under perioder delaktiga i arbetet med utvecklingen av lärarutbildningarna och har bland annat deltagit på möten med rektor och studenter från lärarutbildningen och deltagit på workshops. Vi har även träffat VFU-samordnare för att diskutera övergången mellan det gamla systemet för VFU och det nuvarande med övningskolor, vilket vi hoppas och tror kommer att leda till en positiv kvalitetsutveckling. Vi tillsatte även studentrepresentanter i respektive projektgrupper.

## 1.8 Konferenser

Under verksamhetsåret har vi deltagit på två nationella konferenser om högskolepolitik. Båda anordnades av UKÄ. Den första anordnades i Linköping vid namn "Högskoleforum" och där diskuterade vi bland annat livslångt lärande, styr- och resurssystemet och jämlikhet. Den andra var en nordisk konferens som bland annat behandlade sexuella trakasserier, digitalisering och internationalisering. Konferenser är viktiga att representera i och för kompetensutveckling och delta i den nationella högskolepolitiken.

## 1.9 Remisser angående utbildningspolitik

Under året har vi utrett olika lokala och nationella utbildningspolitiska frågor och svarat på remisser angående dem.

### 1.9.1 Breddad rekrytering och breddat deltagande (Dnr:17/18.I.B.1)

En remiss från regeringen angående att utöka med en formulering i högskolelagen för att inkludera breddat deltagande skickades ut. Förslaget löd: nuvarande lag: "högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan" ska utökas med förslaget till lagändring: "högskolorna ska också aktivt främja ett brett deltagande i utbildningen". Förslaget ställde sig ORU mycket negativa till, men vi ställde oss positiva till förslaget då vi anser att det måste finnas planerade stödåtgärder för att stötta studenterna genom sin utbildning. Dock ser vi vissa dolda konsekvenser med förslaget, såsom pedagogiska åtgärder i t ex utökat utbud av distansutbildningar.

### 1.9.2 ECTS-betygsskala (Dnr:17/18.I.B.4)

För att underlätta för internationella utbytesstudenter att studera på ORU så la ORU ett förslag på en möjlighet för institutionerna att kunna använda sig utav ett 6-gradigt betygssystem istället för den traditionella 3-gradiga betygsskalan som de nu använder sig

utav. Detta för att den 3-gradiga skalan inte går att tillämpa för studenternas betyg på ett effektivt och rättvist sätt. Vi stod positiva till förslaget och anser att det är självklart att alla studenter ska kunna tillgodogöra sig sin utbildning på ORU även i andra länder.

### **1.9.3 Delbetänkande om utredning om ökad internationalisering inom universitet och högskolor (Dnr:17/18.I.B.7)**

Ett stort arbete som pågår är utredning om ökat arbete med internationalisering inom högre utbildning. Vi gav respons på delbetänkandet som bland annat var att vi anser det är positivt att utgångspunkten är samarbetet mellan studentkåren och lärosätet, men att det främst är lärosätets uppdrag att ansvara om internationaliseringen och studentkårerna kan bidra till arbetet. Kontinuerlig dialog och uppföljning spelar stor roll i arbetet för att båda instanser kan lyckas i arbetet. Vi påpekade även att studenterna ska få utbytesstudier tillgodoräknade oberoende av vilket program man studerar, likt remissen angående ECTS-betygsskalan.

### **1.9.4 Fakultetsbyte RHS (Dnr:17/18.I.B.6)**

Under verksamhetsåret togs det beslut om att flytta institutionen för restaurang och hotell från fakulteten för humaniora och socialt arbete till fakulteten för ekonomi, natur och teknik. Vi är generellt positiva till denna förändring, dock är vi och studenterna bekymrade över bland annat kommunikationen mellan Örebro och Grythyttans olika campus, om boendesituationen i Hällefors kommun och om vissa förbättringsområden som bör utredas och åtgärdas på campus Grythyttan. Vi stöder en organisatorisk förflyttning av måltidsekologiprogrammet till RHS men vill samtidigt ställa krav på att RHS måste ta ett tydligt ansvar för att förbättra studenternas förutsättningar för studier.

## **2. Studiesocial verksamhet**

### **2.1 Studentbostäder**

#### **2.1.1 Studentbostadsutredningen (Dnr.1718.I.B.1.2)**

Under vårterminen 2017 projektanställdes en studentbostadsutredare för att följa upp ÖS studentbostadsutredning 2015 (Dnr.1516.I.B.1.1) och ge en uppdatera och aktuell bild av studentbostadsbeståndet- och marknaden i Örebro och Grythyttan.

Utredningen konstaterar att det byggts 543 st studentbostäder sedan hösten 2015 fram till hösten 2017. Trots detta ser studentbostadsmarknaden ungefär likadan ut som 2015 då andelen studentbostäder per helårsstudent ungefär är densamma. Detta beror bland annat på att ÖBO tappat 300 av sina studentbostadskontrakt samt att ORU för varje år växer i antalet helårsstudenter. Detta betyder att endast 40% av studenterna vid ORU kan erbjudas att bo i en studentbostad. Inför framtiden finns inga stora planer på att bygga ut fler studentbostäder då den generella bostadsmarknaden tenderar vara mättad. Detta kan dock innebära problem i framtiden om ORU fortsätter växa i antal helårsstudenter.

I december 2017 passerade Örebro kommun 150 000 invånare och en bidragande faktor till detta är att ORU växer. Vi har sett att under de senaste två åren har staden anpassat sig där hela bostadsbeståndet i Örebro byggts ut och nya stadsdelar inrättats. Detta har bidragit till flyttkedjor mellan gamla och nya hyresrätter samt att studenter haft möjlighet att få förstahandskontrakt i vanliga hyresrätter. Detta innebär dock även att studenter, med sin ansträngda och begränsade ekonomi, konkurrerar med löntagare på den vanliga bostadsmarknaden vilket såklart är problematiskt.

För att kunna kartlägga studentbostadsbeståndet i Grythyttan skickades en enkätundersökning ut till alla studenter som är registrerade vid Restaurang- och

hotellhögskolan. Undersökningen hade en svarsfrekvens på 34% och resultatet som kom in gav en bra indikation på studenternas upplevelse av studentbostadssituationen i Grythyttan. I enkätundersökningen framkom det att många av studenterna upplever att studentbostäderna i Grythyttan har låg kvalitet och standard. Många vittnar om trasig interiör, mögel, kalla och allmänt dålig underhållning med hyresvärdar som inte åtgärdar problem. Vissa upplever även att de har dyra månadshyror, särskilt i förhållande till boendestandarden. Att Grythyttan nu blivit inkluderade i studentbostadsutredningen lägger en bra grund för att kunna påverka studentbostadsituationen för studenterna som studerar på RHS. I framtiden bör regelbunden dialog kring studentbostadsfrågor föras med Hällefors kommun samt hyresvärdar som tillhandahåller studentbostäder i Grythyttan.

Under verksamhetsåret har fokus lagts på att belysa de höga månadshyror för nyproducerade studentbostäder i Örebro. I utredningen framkommer det att små enrumms studentlägenheter på 21-25 kvm kan kosta upp emot 5000 kr/månaden. Detta innebär att studenter behöver betala halva studiemedlet endast på hyra och vilket gör att många studenter väljer att arbeta vid sidan av studierna.

Studentbostadsutredningen 2017 går att läsa [här](#).

### **2.1.2 Samarbete med Hyresgästföreningen**

Under vårterminen 2018 inleddes samarbete med Hyresgästföreningen i Örebro för att belysa studentbostadsfrågor. Tillsammans anordnades en paneldebatt på Campus Almy som leddes av en moderator och där vi tillsammans lokalpolitiker från Moderaterna och Socialdemokraterna deltog i panelen.

Samma dag som paneldebatten ägde rum publicerades även en gemensam debattartikel i Nerikes Allehanda. I debattartikeln belystes höga månadshyror på studentbostäder samt önskan om en gemensam studentbostadsportal för att göra det mer tillgängligt för studenter att hitta studentbostäder. Debattartikeln går att läsa [här](#).

### **2.1.3 Deltagande i studentbostadskonferenser**

Under verksamhetsåret har vi deltagit i två studentbostadskonferenser, StudBo17 och "Bostadshälsa". StudBo17 anordnades av Studentbostadsföretagarna och var en nationell konferens som riktade sig till alla inom studentbostadsbranschen i Sverige. Detta tillfälle gav möjlighet till nationell påverkan på byggföretag, bostadsföretag, politiker och andra som arbetar med studentbostäder.

"Bostadshälsa" var lokal konferensen som anordnades av Hyresgästföreningen i Örebro. Konferensens tema var bostadens betydelse för hälsan och innehöll en paneldebatt samt workshops om frågor kring bostaden och ekonomins betydelse för människors fysiska, psykiska och psykosociala hälsa och trygghet. På konferensen deltog bland annat lokalpolitiker, bostadsföretag i Örebro, representanter från Region Örebro Län.

## **2.2 Introduktionen**

### **2.2.1 Utveckling av fadderutbildningen**

Tillsammans med introduktionsansvarig och internationella studentassistenten har vi genomfört ett stort utvecklingsarbete av fadderutbildningen under detta verksamhetsår. Efter ha utvärderat den tidigare fadderutbildningen ansåg vi dels att samtliga faddrar ska gå utbildningen samt att innehållet bör förändras. Introduktionsansvarig ansökte om utökade ekonomiska medel från ORU samt gjorde omstruktureringar i introduktionens budget för att kunna möjliggöra att samtliga faddrar skulle kunna gå utbildningen. Vi valde att lägga



utbildningen under en heldag där samtliga faddrar skulle utbildas istället för två dagar där sammanlagt 200 faddrar utbildas som det varit tidigare år. Det innebär en hel del utmaningar i organisering, strukturering och schema för att genomföra en utbildning för 650 faddrar. Men genom grundlig planering och hjälp av kårsektionernas generaler fungerade det trots allt väldigt bra.

Tidigare år har fadderutbildningens innehåll fokuserat på föreläsningar inom gruppdynamik och gruppprocesser, kommunikation, "håll till godo"-lekar och casediskussioner. Utbildningen har anordnats av ett konsultföretag med två föreläsare som dessutom har varit väldigt dyra. Den nya fadderutbildningen innehåller istället föreläsningar om alkoholnormer och alkoholkultur (av organisationen IQ), trakasserier och sexuella trakasserier (av Örebro Rättighetcentrum) samt en student som berättade sin historia om att ha blivit våldtagen under introduktionen. Vi kopplade dessa föreläsningar till introduktionspolicyn, uppdraget och ansvar som fadder. Vi följde även upp föreläsningarna med casediskussioner i smågrupper. Detta var inslag vi ansåg var viktiga att faddrarna får utbildas inom för att kunna skapa trygga och inkluderande miljöer under introduktionen. Det är även en viktig del för oss att påverka den kultur som finns i samhället.

För de faddrar som inte hade möjlighet att gå under fadderutbildningen anordnade vi ett uppsamlingstillfälle. Faddrarnas utvärdering av den nya fadderutbildningen som helhet fick 8,8 av 10.

### **2.2.2 Det stora faddermötet och kårsektionernas faddermöten**

Tidigare år har det stora faddermötet fokuserat på att föreläsa om ORU och ÖS organisation, vilka som jobbar med introduktionen, introduktionspolicyn och alkoholpolicyn och inslag om jämlikhet och inkludering. Under detta verksamhetsåret har vi även utvecklat och förändrat innehållet i det stora faddermötet. Innehållet på det stora faddermötet innehåller numera pass om sexuella trakasserier, psykisk ohälsa och krishantering. Vi ville även att inkludera generalernas medverkan mer än tidigare år så därför fick de hålla en del av dessa pass samt svara på frågor från publiken. På det stora faddermötet under ht17 höll vi ett pass om inkludering och jämlikhet. Under vt18 bjöds Svergies Förenade HBTQ-studenter in för att hålla ett pass om bemötande och inkludering.

Eftersom innehållet i det stora faddermötet förändrades valde vi att flytta informationen om ORU och ÖS organisation och introduktionens syfte från det stora faddermötet till kårsektionernas egna faddermöten som generalerna håller i. Därför besökte vi, tillsammans med introduktionsansvarig, alla kårsektioners faddermöten. Vi pratade om faddrarnas roll och uppdrag i det stora sammanhanget, Qrakegruppen och dess styrgrupp samt introduktionens syfte. I efterhand känns det som att förändringarna i nya fadderutbildningen, det stora faddermötet och att träffa alla faddrar på kårsektionernas egna faddermöten blev otroligt bra och uppskattat med målet att skapa en introduktion utefter värdeorden trygghet, delaktighet, glädje och respekt.

### **2.2.3 Introduktionspolicyn**

Introduktionspolicyn har arbetats om ytterligare och slagits ihop med den tidigare alkoholpolicyn. Både introduktionspolicyn och alkoholpolicyn har tidigare varit beslut av rektor men efter att ha utvärderat detta så har vi kommit fram till att detta endast bör vara ett beslut i kårstyrelsen. Detta på grund av att policyn i mångt och mycket endast reglerar ÖS faddrar och den del av introduktionen som ÖS anordnar. Om en fadder exempelvis bryter mot introduktionspolicyn och således mot ett rektorsbeslut betyder det att faddern bör hamna i disciplinnämnden (för att ha brutit mot ett rektorsbeslut). Även att en fadder som

bryter mot policyn blir avstängd från introduktionen, dock kan ORU inte stänga av studenter att delta på det allmänna introduktionsschemat - vilket isåfall skulle bli konsekvensen om det är ett rektorsbeslut.

Däremot har vi kommit överens om att det är viktigt att introduktionspolicyn trots allt är ett beslut som väger tungt även från ORUs håll och har rektor och universitetsledningens stöttning. Därför är ett avtal eller liknande mellan KS och rektor att föredra. Dessa dialoger har redan påbörjats med introduktionsansvarig och ORUs jurist Paul Barton och kommer fortskrida under kommande verksamhetsår.

#### **2.2.4 Uppdragsbeskrivning för introduktionsansvarig**

Introduktionen var ursprungligen ÖS egna evenemang, där introduktionsansvarig var en projektanställning vid ÖS. Samarbetet för att anordna introduktionen tillsammans med ORU startade under mitten av 1990-talet ville ORU, vilket ledde till ÖS och ORUs gemensamma evenemang. Projektanställningen blev då en heltidstjänst på Studentavdelningen på ORU, men introduktionsansvarig arbetar på uppdrag av ÖS. Det finns avtal mellan ORU och ÖS som reglerar "Introduktionsansvarigs anställning och omkostnaderna för introduktionen" (Dnr.1718.I.B.37) och avtalet förhandlas om varje vårtermin. Vi har dock identifierat att det inte finns någon uppdagsbeskrivning för introduktionsansvarig. Därför har en uppdagsbeskrivning arbetats fram som godkändes av kårstyrelsen (Dnr.1718.I.B.7.8) och ligger som en bilaga till avtalet. Uppdragsbeskrivningen syftar till att ge direktiv utifrån ÖS förväntningar för hur uppdraget som introduktionsansvarig ska genomföras. Uppdragsbeskrivningen ska ligga som grund i introduktionsansvarigs arbete gentemot ÖS och dess kårsektioner.

### **2.3 Jämlikhet**

#### **2.3.1 Uttalande om sexistisk och problematisk kurslitteratur**

I samband med en artikel SVT Örebro publicerade blev vi varse om den sexistiska och problematiska kurslitteratur som varit obligatorisk vid institutionerna Natur & teknik och Handelshögskolan (läs den [här](#)). Utifrån detta gav vi en replik via vår studenttidning Lösnummer och uttalade oss i NA, SVT Örebro och DN. I repliken har vi poängterat universitetets och undervisande personalens ansvar i frågan samt betydelsen av att alla program och kurser vid ORU har ett normmedvetet mångfald- och genusperspektiv. Vårt uttalande finns att läsa [här](#), [här](#) och [här](#)

#### **2.3.2 Handbok för jämlik, inkluderande och tillgänglig kommunikation**

En viktig del i vårt jämlikhetsarbete startar i vår kommunikation ut till våra medlemmar och studenter vid ORU. Därför har vi arbetat fram en handbok för jämlik, inkluderande och tillgänglig kommunikation. Det handlar om grundläggande principer och syftar till att vara ett stöd för alla som på något sätt kommunicerar i studentkåren - såväl centralt som i kårsektionerna.

#### **2.3.3 Deltagande i Pride-paraden**

I början av augusti samordnade vi så hela ÖS, ÖS samarbetsföreningar, studentrepresentanter och Örebro Kårhus gick Örebro Pride-parad gemensamt. Majoriteten av alla kårsektioner anslöt sig till paraden genom att göra aktiviteten om en del av introduktionsschemat och totalt blev vi ca 900 studenter som deltog. Alla kårsektioner klädde sig i sina respektive färger och vi blev ett stort färgglatt hav av representanter från ÖS, vilket var otroligt glädjande och ett av våra starkaste minnen från verksamhetsåret.

Under VT18 har vi haft kontakt med arrangörerna av Örebro Pride för att föreslå att paraden läggs vid terminsstarten HT18 för att möjliggöra att ÖS och studenterna kan delta även i år. Tyvärr var detta inte möjligt, men vi önskar att det i framtiden förs en dialog med studentstadskoordinatorn för att Örebro Pride-parad alltid ska ligga vid terminsstart och vara en given del av introduktionsschemat.

### **2.3.4 ÖS alkohol- och narkotikapolicy**

Vi har under året identifierat avsaknaden och behovet av en policy för alkohol och narkotikaklassade preparat i organisationen. Det har tidigare funnits styrdokument som inkluderar introduktionens alkoholpolicy och värdegrund - men ingenting som reglerar ÖS sociala arrangemang utöver introduktionen.

ÖS uppmuntrar en sund och ansvarstagande alkoholkonsumtion och denna policy är en del i detta arbete. Policyn är också en del i det kontinuerliga arbetet för att skapa sociala arrangemang med miljöer som präglas av jämlikhet, inkludering, trygghet, respekt och delaktighet. Dessa värderingar utgör grunden för den kultur och det klimat som präglar våra sociala arrangemang. Därför ansåg vi att det är av vikt att ÖS har en övergripande policy för det långsiktiga arbetet att kunna nå upp till detta. Policyn innehåller även ÖS ansvarstagande för ÖS ekonomiska intäkter som består av anslag både från stat, kommun och universitet samt medlemsavgifter. Det är av vikt att ÖS tar ansvar för de ekonomiska intäkterna och att dessa inte ska gå till inköp av alkoholhaltig dryck.

Policyn har arbetats fram genom att ta del av andra studentkårers policys för alkohol och narkotikaklassade preparat, ÖS och ORUs introduktionspolicy, ÖKABs policy och ORUs policy för skadligt bruk. Tanken med policyn är att det ska vara ett levande dokument som introduceras till nya förtroendevalda, tillsammans med övriga styrdokument. Men även att policyn följs upp och diskuteras bland annat i kårsektionsstyrelserna och i UNISEX.

### **2.3.5 Jämlikhetscase**

Under fadderutbildningen och ÖS bootcamp fick deltagarna diskutera olika case utifrån ÖS jämlikhetspolicy. Dessa casediskussioner har syftat till att vara en del av implementeringen av jämlikhetspolicyn i ÖS olika organ.

### **2.3.6 Kompetensutbildning i HBTQ-frågor**

Vid överlämningen inför verksamhetsåret 17/18 deltog hela arbetsplatsen i en HBTQ-utbildning. Utbildningen var en halvdag med föreläsning och workshops som anordnades av RFSL. Kårstyrelsen fick även möjlighet att gå på en HBTQ-föreläsning under hösten som ORU bjöd in till.

## **2.4 Trygghet**

### **2.4.1 Trygghetsvandringar**

Vi har genomfört trygghetsvandring vid Campus Almbjörns och för första gången har vi haft en trygghetsvandring vid Campus Grythyttan tillsammans med Akademiska Hus och representanter från ORU. Vid trygghetsvandringar har även studerandeskyddsombuden deltagit. Efter önskan har vi även blivit lovade att få genomföra trygghetsvandring vid Campus USÖ till hösten. Något vi självklart ser otroligt positivt på och länge efterfrågat.

## **2.5 Studiemiljö**

### **2.5.1 Utredning om "studerandes trygghet vid sjukdom"**

I slutet av februari publicerade utbildningsdepartementet utredningen "Studerandes trygghet vid sjukdom". Utredningen syftade till att föreslå åtgärder för att öka tryggheten för



studerande vid sjukdom och främja effektivare studier. Det handlar om att se över studenters trygghetssystem, karenstiden, möjlighet till deltidssjukskrivning och föreslå vilka aktörer som har ansvar för att rehabilitering genomförs. Utredningen har skickats ut som ett delbetänkande på remiss till universitet och högskolor och däribland ORU är en av remissinstanserna. Vi har suttit representerade i en referensgrupp för ORUs remissvar för att komma med ÖS åsikter och ett studentperspektiv. Vi har fört fram åsikten att ÖS ser positivt på de förslag som presenteras i utredningen. Vi anser även att utbildningsanordnaren ska ha ansvar för att möjliggöra deltidssjukskrivning, anpassning av studiegång och även rehabiliteringsansvar för att kunna återgå till studier efter en sjukskrivning. Detta bör dock finnas tydliga riktlinjer för hur det ska fungera i praktiken så att det inte är beroende av lärosäte eller utbildning.

I ORUs remissvar ställer de sig positiva till möjligheten till deltidssjukskrivning men ser svårigheter för individuell anpassning av studier då det är beroende till upplägg och innehåll i utbildningen. ORU ser även positivt på att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att ta fram riktlinjer för rehabiliteringsansvaret.

I augusti 2018 kommer fler delar av uppdraget att presenteras och sedan får vi med spänning vänta och se vilka beslut som fattas. Utredningen och delbetänkandet för “Studerandes trygghet vid sjukdom” går att läsa [här](#).

### **2.5.2 Universitetsbiblioteket miljöer**

Under förra verksamhetsåret 16/17 påbörjades etapp 1 i att renovera Universitetsbibliotekets (UB) miljöer och inredning. Projektet har fortskridit detta verksamhetsår och vi har suttit med i referensgruppen för detta arbete. Under vt18 har Lyktan och U1191 påbörjat renovering och kommer stå klart inför terminsstart i höst. Lyktan kommer bli ett centrum för att samla olika stödfunktioner på ORU. Både i Lyktan och U1191 kommer det finnas olika former av studieplatser med fokus på ergonomi och lärande. Arbetet med nästa etapper för ombyggnation i UB kommer fortsätta under nästa verksamhetsår.

## **2.6 #metoo**

I oktober stormades världen av kvinnors berättelser av utsatthet, sexuella trakasserier, övergrepp och våldtäkter under hashtagen #metoo. Rörelsen och upprоротet spreds som en löpeld där både enskilda kvinnor och yrkesgrupper gemensamt viralt vittnade om den kultur som präglar samhället i stort och yrkesgrupper och branscher specifikt. #metoo var startskottet att på ett gemensamt sätt visa och uppmärksamma de strukturella trakasserier och förtryck kvinnor dagligen utsätts för.

Precis som inom andra branscher, organisationer och yrkesgrupper kom det även ett uppror från akademin. Här vittnade både kvinnliga studenter och anställda om den kultur och de strukturella problem som finns inom akademin, universitet och högskolor i Sverige.

### **2.6.1 Gemensamt ställningstagande**

Tillsammans med universitetet och fackliga representanter har vi gjort ett offentligt ställningstagande gentemot sexuella trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling. I samband med uttalandet arbetade vi även fram en “checklista” som dels innehöll råd till studenter och doktorander som blivit utsatta men även vägledning om var en vänder sig om en behöver stöd och hjälp. Denna checklista spred vi bland annat via vår kommunikationskanal “Skitviktig”.

### 2.6.2 Referensgrupp

Vi har även haft möte med anställda inom fakulteten för medicin och hälsa och företrädare för de största vårdutbildningarna angående det nationella #metoo-uppropet från läkare och sjuksköterskor. Uppropet var direkt adresserat till dekaner/prefekter inom dessa program i Sverige och därför kallade dekanus till ett möte för att diskutera åtgärder och förebyggande arbete. Stort fokus lades på de otydliga riktlinjer som gäller vid kränkande särbehandling och sexuella trakasserier ute på praktik samt hur vi kan arbeta vidare med denna fråga tillsammans med regionen.

### 2.6.3 Remiss på enkät om sexuella trakasserier

Efter höstens #metoo-rörelse fick Universitet- och högskolerådet (UHR) i uppdrag av regeringen att sammanställa och synliggöra Sveriges lärosätens arbeten för att förebygga sexuella trakasserier. Denna enkät skickades även ut till studentkårer vid lärosätena, där vi alltså fick vara en remissinstans på enkäten. Här fick vi beskriva ORUs arbete, ÖS arbete och även eventuella hinder vi såg för att kunna bedriva förebyggande av sexuella trakasserier. Enkäten besvarades i juni.

Regeringen har även beslutat om tydliggöra lärosätenas ansvar för att motverka sexuella trakasserier och arbeta för att det finns en bra arbetsmiljö där alla studenter och anställda kan känna sig trygga.

### 2.6.4 ÖS egna arbete mot sexuella trakasserier

En del ÖS interna arbete för att främja trygga miljöer och en kultur som inte präglas av sexuella trakasserier har vi utvecklat fadderutbildningens innehåll. Utbildningen innehöll pass om sexuella trakasserier, alkoholkulturen och en student som berättade sin historia om att blivit våldtagen under introduktionen. Mer om fadderutbildningen redogörs under rubriken [“Introduktionen”](#) i del 2 kontinuerlig verksamhet och under området för studiesocial verksamhet i denna verksamhetsberättelse.

Under vårterminen köpte vi in ett teaterprojekt - #metoo som var öppet för alla medlemmar att delta på. Projektet är en föreställning med kvinnors berättelser i fokus och är ett samarbete mellan ABF och Scenit. Ett sådant typ av projekt är en viktig del att sprida kvinnors berättelser och hålla samtalet kring sexuella trakasserier levande för att aktivt kunna för en kulturförändring.

Vi har köpt in 500 exemplar av boken “Allt vi inte pratar om” av Ida Östensson och Thor Rutgersson. Boken är en del av arbetet och satsningar som organisationen Make Equal arbetar med. Boken inspirerar till samtal om mansrollen, normer och machokulturen. Vi har gett boken som en gåva i en goodiebag till alla våra nya förtroendevalda som deltog på ÖS bootcamp. Syftet att köpa in och dela ut boken är ett sätt för oss att kunna bidra till kompetenshöjande bland studenter i frågor inom detta område och ÖS kan vara en del förändring av kulturen. Det finns även böcker kvar att kunna dela ut under kommande verksamhetsår.

Vi har tillsammans med våra studerandeskyddsombud diskuterat diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och trakasserier. Detta för att öka förståelsen för vad dessa begrepp innebär i rent fortbildningssyfte samt att göra dialogen kring dessa frågor levande och sprida kunskapen om sexuella trakasserier. Det diskuterades även om var en student eller doktorand skulle vända sig om man varit utsatt eller får kontakt med en student eller doktorand som varit utsatt.

### **3. Karriärfrämjande arbete**

Enligt ÖS stadga Kap. 6, § 2, mom. 1: ska ÖS kårsektioner arbeta med utbildningsbevakning, studiesociala aktiviteter samt aktiviteter som främjar studenternas studier och karriär möjligheter.

#### **3.1 Karriärforum**

Karriärforum har sammanträtt ett fåtal gånger under det gångna verksamhetsåret vilket till stor del har varit beroende av svårigheter att få till mötesdatum som passar samtliga kårsektioner. Representanter från Karriärforum har även haft möten med ledning för ORUs avdelning för Kommunikation och Samverkan, kring möjliga samarbeten.

#### **3.2 Drivhusets styrelse**

Örebro studentkår är en av stiftarna till Drivhuset Örebro och har därför en styrelsepost som tillfaller kårstyrelsen att fylla. Drivhuset syftar till att diskutera och arbeta för studenters möjlighet till entreprenörskap. Under året har finansieringen diskuterats, då Örebro universitet och Region Örebro län är de största finansörerna men till slut valde parterna att fortsätta finansiera verksamheten.

#### **3.3 Örebro studentkårs framtida karriärfrämjande arbete**

I ÖS verksamhetsplan 2018/2019 är "VFU och arbetslivsanknytning" den nya utbildningspolitiska fokusfrågan och vi ser därför att organisationen kommer fortsätta diskutera detta område. Örebro studentkår har däremot haft svårt att göra några satsningar på detta område som under ett antal år inte varit prioriterat, vilket tydligt visar sig i ÖS vision 2019 där detta område inte omnämns.

Vi ser att det finns behov av en utredning kring detta område och omvärldsbevakning för att titta på hur andra studentkårer arbetar. Vi vet att det vid andra studentkårer till exempel finns goda exempel på uppstartade bolag som arbetar med arbetslivsträffar och förmedling av sommar-, deltid- och heltidsjobb.

### **4. Organisatoriskt**

#### **4.1 Arbetsplatsen Örebro studentkår**

Föregående verksamhetsår kantades av sjukskrivningar och sämre välmående på arbetsplatsen. Detta var något vi var väl medvetna om då vi tillträdde och vi la stora ansträngningar på att stötta upp verksamheten på olika vis för att främja ett bra arbetsklimat.

Främst har de två nya rekryteringarna underlättat för resterande arbetsplats då arbetsbördan blir mer rimlig, samt möjliggjort revideringar av arbetsbeskrivningar. ÖS kanslichef kom tillbaka på 100% och vi har inte haft några sjukskrivningar under verksamhetsåret, vilket vi är mycket tacksamma för.

Arbetsklimatet har upplevts som väldigt gott. Alla på kansliet har under upprepade tillfällen uttryckt att de ser fram emot att gå till jobbet, att de trivs och att vi har haft ett bra klimat på arbetsplatsen. ÖS kanslichef har utvecklat tillfällen då arbetsplatsen samverkar och diskuterar olika frågor tillsammans, stabsmöten och arbetsplatsträffar, en gång i månaden. Vi har även satsat på kompetensutveckling för tjänstepersoner i och med den ekonomiska satsningen vi gjorde.

Under året har vi haft en relativt tät kontakt med Arbetsgivaralliansen som vi är medlemmar i, då det kommer till frågor som rör arbetsplatsen och medarbetarna. Det har även bjudit in

till ett antal nätverksträffar som vi deltagit på för att diskutera arbetsmiljöfrågor och personalfrågor. De startade även upp ett eget nätverk för ideella verksamheter som många ser fram emot att fortsätta att delta på.

## 4.2 Medlemsrekrytering

Efter att vi rekryterade en heltidsanställd kommunikatör i mitten av oktober så har vi kunnat fokusera mer på medlemsrekryteringen. Vi ansvarade för årets första medlemsrekryteringvecka under höstterminen och gav då kårsektionerna mer ansvar och frihet än tidigare. Den andra medlemsrekryteringveckan under vårterminen ansvarade ÖS kommunikatör för och hade då etablerat en starkt kontakt med kårsektionernas kommunikatörer, som fick mer ansvar. Medlemsrekryteringen är någon som samtliga kårsektioners kommunikatörer tillsammans har börjat utveckla under året och något som kommer att fortlöpa under kommande verksamhetsår.

Genom våra organisatoriska mål för verksamhetsåret 18/19 kommer stora satsningar på medlemsrekrytering göras. Målet “vad f\*n är en studentkår” och “ett givande engagemang” syftar till att uppmärksamma vår verksamhet, vad vi står för och vad vi gör. De syftar även till att göra det mer attraktivt att dels vara engagerad, men också att vara medlem i ÖS. Läs mer om de organisatoriska målen på ÖS [hemsida](#). Vi har även haft diskussioner att göra någon mer punktinsats för medlemsrekryteringen, som att ta in extern hjälp för att utreda förbättringsmöjligheter kring den. Detta är otroligt viktigt för studentkårens finansiering och för att vi ska kunna utföra ett oberoende påverkansarbete gentemot ORU och Örebro kommun.

## 4.3 Stadgerevidering

Tillsammans med ÖS verksamhetsrevisor och vice verksamhetsrevisor har vi under året gjort en omfattande stadgerevidering. Bland annat plockades många delar ut för att endast återfinnas i ÖS valordning och ÖS fullmäktiges arbetsordning, för att undvika upprepningar och för att placera bestämmelser där de hör hemma. För att göra en stadgerevidering så krävs det beslut på två efterföljande fullmäktigemöten och den nya stadgan fastställdes den 18 april 2018.

## 4.4 Ekonomi

I början av verksamhetsåret sade vår nya ekonom upp sig efter att ha jobbat i cirka fyra månader. Efter en noggrann avvägning och en nypa tur valde vi att anställa f.d ÖS ordförande som ekonom och med stöttning från redovisningskonsulter kunde vi minimera riskerna och successivt ta igen de stora ekonomiska brister som uppstått under det föregående året till följd av att bland annat ha haft tre olika ekonomer som avlöst varandra utan adekvata överlämningar.

Med en ny ekonom som nu visstidsanställdes under ett år och extern redovisningshjälp upptäckte vi ett flertal felaktigheter i årsredovisningen 2015/2016 som inte hade åtgärdats och i vår aktuella budget, där stora utgifter saknades och andra siffror som inte stämde alls. Bokföringen för verksamhetsåret 2016/2017 låg dessutom efter med ett halvår. Det innebär att många resurser under året gick åt att åtgärda och arbeta ikapp vilket gjorde det svårt att få rutin på ekonomiska rapporter och för styrelsen att få en nulägesbild förrän i mitten av verksamhetsåret, då styrelsen fick en ekonomisk prognos som visade på ett stort ekonomiskt överskott. Eftersom Örebro studentkår har ett avtal med Örebro universitet som begränsade hur stort ekonomiskt överskott som vi får gå med behöver vi gå vidare med att formulera ett antal ekonomiska satsningar som rapporterades till fullmäktige både vid andra, tredje och

fjärde sammanträdet. Satsningar gjordes framförallt på medlemsvård och kompetensutveckling för förtroendevalda och tjänstepersoner.

Bortsett från vidtagna åtgärder avseende felaktigheterna i budgeten har vi även arbetat fram en mer övergripande budget som fullmäktige beslutade om - för att kårstyrelsen därför ska kunna besluta om detaljerna. På så vis får organisationen en mer flexibel ekonomi som förebygger att vi samlar på oss ett överskott och möjliggör en effektivare delegering avseende specifika budgetposter till våra tjänstepersoner. Med en växande arbetsplats medföljer fler delegationer av beslut som avlastar kårstyrelsen och presidiet.

#### **4.4 SESUS**

Verksamhetsåret 16/17 gick Örebro studentkår med i SESUS, ett riksförbund vars principiella syfte är att samla föreningar som främst riktar sig till och består av ungdomar i åldern 16-25 för att sedan kunna söka om bidrag från MUCF, myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Detta bidrag fördelas därefter i dels ett direkt medlemsstöd som varje ansluten förening får och till projektstödsansökningar. I augusti deltog vi virtuellt på SESUS årsmöte och fick kort därefter utbetalat vårt första bidrag som nyansluten förening. Vi fick även ett generöst bidrag beviljat när vi ansökte om projektstöd i samband med kampanjen #sjuktvanligt. ÖS fullmäktige beviljade i december kårstyrelsens förslag om ett fortsatt medlemskap i SESUS på decembermötet samt återkoppling kring tidigare inkomna åsikter.

För kommande verksamhetsår kommer vårt grundbidrag att öka när vi träder in i vårt tredje år som ansluten förening vilket vi välkomnar försiktigt, då det inte är en stabil och förutsägbar intäkt.

### **5. Örebro Kårhusrestaurang AB**

#### **Bakgrund**

Örebro Kårhusrestaurang AB (ÖKAB) är ett helägt bolag till Örebro studentkår som bildades sommaren 2014 till följd av ett beslut på ett extrainsatt fullmäktigemöte och att den tidigare verksamheten gick i konkurs. Under de senaste åren har Örebro Kårhus vänt verksamheten från att vara en förlustaffär till att uppvisa stora positiva resultat och förbättrat samarbetet med ÖS kårsektioner.

Kårstyrelsen har det delegerade ansvaret för ÖS bolag och utser inom sig en ägarrepresentant som deltar på ägardialoger med ÖKAB styrelse. Ägardialogerna har under de senaste åren varit föremål för ett antal meningsskiljaktigheter. Under detta verksamhetsår har fokus legat på att bygga upp en bättre relation, se över de höga kraven på rapportering i ägardirektiven och förbereda för en nyrekrytering och överlämning då de två första och äldsta ledamöterna i bolagsstyrelsen planerade att göra sitt sista år.

#### **Nya ägardirektiv**

Kårstyrelsen tog i samråd med ÖKAB styrelse fram ett förslag på nya ägardirektiv. Vi ansåg att tidigare ägardirektiven i stort byggde på en avsaknad av tillit och förtroende gentemot bolagsstyrelsen, med för många kontrollfunktioner som gjorde det svårt för en bolagsstyrelse att kunna göra sitt jobb. Vi såg även över struktur och innehåll för ägardialogerna i förhållande till ÖS fullmäktige och rapporterna som ÖKAB var skyldiga att inkomma med till ÖS fullmäktige. Utöver detta ser riktlinjerna likadana ut med ett tillägg om att förmåner nu ska utarbetas för ÖS engagerade medlemmar primärt och därefter ÖS medlemmar, för att harmonisera Kårhusets riktning med det kommande organisatoriska målet "ett givande engagemang" i Örebro studentkårs verksamhetsplan 2018/2019.

## Rekrytering av ny bolagsstyrelse

Under vårterminen arbetade vi med en rekrytering av ny bolagsstyrelse då de två som suttit under en längre tidsperiod i styrelsen planerade att avgå. I början tog vi hjälp av bolagsstyrelsen för att diskutera upplägg och övergripande sammansättning. Vi tog fram en kravprofil över de kompetenser som var viktiga att säkra och påbörjade en öppen rekrytering. Processen sköttes helt och hållet av kårstyrelsen utan en större insyn eller påverkan från sittande bolagsstyrelse och vi hade till slut fyra högt motiverade och kompetenta kandidater som vi blev väldigt nöjda med.

## Framtid

Kårstyrelsen 2015/2016 nämnde som avslutande ord i sin verksamhetsberättelse att Örebro Kårhus har potential att bli navet i det sociala studentlivet. Det är mot den målbilden vi arbetar och hoppas på att vi har tagit ytterligare steg med en ny styrelse som kan fortsätta utveckla samarbetet med kårsektionerna och ge tillbaka till våra engagerade medlemmar. Örebro Kårhus är däremot fortfarande en ung organisation med särskilda utmaningar som kräver tid, tålamod och tillit. Om vi klarar av detta kommer möjligheterna för vad verksamheten kommer kunna ge till studentlivet i Örebro nästintill oändliga.

# 6. Örebro universitet

## 6.1 Visionsarbete

Under verksamhetsåret så har ORU arbetat fram en ny vision för sin verksamhet. De startade med att skicka en informationsfilm och ett antal frågor till sina olika delar av verksamheten, för att inhämta åsikter kring bland annat vad som uppskattas och mindre uppskattas. Då denna skickades ut då studenterna fortfarande hade sommaruppehåll så ordnade vi dispens för studenterna att kunna svara på frågorna under höstterminen. Det var ca 100 studenter från våra olika kårsektioner som gav respons.

Alla svar sattes sedan ihop till olika förslag på formuleringar, som sedan konkretiserades till tydligare formuleringar och aktiviteter. Detta var en process som vi centralt var involverad i, för att se till att studenter och doktoranders åsikter inkluderades i visionen. ORUs vision sträcker sig till 2022, du kan läsa den [här](#).

## 6.2 Organisationsutveckling

Under verksamhetsåret har många beslut kring ORUs organisationsstruktur undersökts och beslutats om. Detta påverkar vår studentrepresentation, läs mer om innebörden av det [under rubrik ovan](#). Framför allt är det viktigt att ha en kontinuerlig dialog med dekaner och prefekter då dessa kommer vara beslutsfattande över grundutbildningarna, dess ekonomiska anslag, samt ansvariga över kvaliteten.

### 6.2.1 RHS

Under året flyttades institutionen för restaurang, hotell och service från fakulteten för humaniora och socialt arbete till fakulteten för ekonomi, natur och teknik. Innan detta beslut fick vi ge inspel, vilket vi gjorde tillsammans med studenter från kårsektionen Grythyttan. Vi hoppas på en utveckling inom forskningsområdet, men även ett ansvarstagande för studenternas förutsättningar för studier. Läs mer om de remissvar vi gjorde [här](#).

### 6.2.2 Lärarutbildningsnämnden

Avvecklingen av lärarutbildningsnämnden är ännu en förändring som gjorts under året. Dock har ingen konkret plan tagits för fram för hur ORU ska hantera lärarutbildningsfrågor,



då alla tre fakulteter har vissa delar var. Viktigt för oss är att vi har studentrepresentation på alla nivåer och att alla fakulteter inkluderas, även om fakulteten för humaniora och socialt arbete har större delen av studenterna och även ansvaret. Föregående verksamhetsår startade ÖS upp ett utskott för lärarstudenter under kårsektionen Corax, men som inkluderar alla kårsektioner som verkar för lärarstudenter, vilken förhoppningsvis matchar otroligt bra i ORUs nya struktur.

## 7. Örebro kommun

### 7.1 Universitetsstadsrådet

Örebro studentkår, Örebro universitet och Örebro kommun ses fyra gånger per år via universitetsstadsrådet (USR) för att diskutera gemensamma frågor. Under verksamhetsåret 16/17 skedde en del förändringar i rådets sammansättning och fokusområden som går att läsa i verksamhetsberättelsen från verksamhetsåret 16/17 (Dnr.1718.I.B.3.1).

Detta verksamhetsår lyfte vi frågan kring rådets syfte och funktion för att möjliggöra effektivare och mer handlingskraftiga möten. Vi upplever att rådet endast behandlat rapporter från de olika organisationerna och att vi saknar kontakt med faktiska makthavare för specifika frågor inom kommunen. Bland annat har vi sett behov av att det ska finnas representation från ÖBO, personer från näringslivet, Örebrokompaniet och Region Örebro Län. Detta har lett till att man nu gör en översyn över vilka som ska finnas representerade i rådet och är ett arbete som kommer fortsätta under nästa verksamhetsår.

### 7.2 Studentpolicyn

Under verksamhetsåret 16/17 arbetade studentstadskoordinatören med projektet att utveckla Örebro som studentstad, vilket var ett uppdrag från USR. Projektet hade ingen tydlig riktning och den aktivitet som genomfördes VT17 var att anordna en workshop där studenter fick komma med åsikter om Örebro som studentstad.

Vi ansåg att detta arbete inte var tillräckligt för att kunna utveckla Örebro som studentstad och vi saknade ett tydligt ställningstagande från Örebro kommun i frågan. Detta ledde till att vi tittade på den studentstrategi som Linköpings kommunstyrelse antagit. En strategi som bland annat innehåller stadens position och ambition kring att utveckla sig som studentstad. Den innehåller även olika målområden som kommunen ska satsa på när det gäller studenter. Ett av målen är att ha en upparbetad struktur för dialog och regelbundna möten mellan politiker, tjänstepersoner och studentkåren inom kommunorganisationen och berörda bolag.

Vi lade fram idén med förslag om att Örebro kommun bör ta fram en egen studentstrategi/policy på USRs sammanträde i oktober. Vi bjöd även in kommunstyrelsens ordförande Kenneth Nilsson på ett möte i november för att diskutera detta. Det togs emot väl och redan i januari påbörjades framtagandet av Örebro kommuns egna studentpolicy. Under våren har vi haft det första inledande mötena med Renée Andersson, strategisk planerade för Örebro kommun, som har i uppdrag att samordna och ta fram målområden för studentpolicyn. De sju områden som vi har lyft som vi vill ska inkluderas är; studentinflytande, mottagande av studenter, bostäder (med fokus på skäliga hyresnivåer och gemensam studentbostadsportal), exjobb och VFU, en trygg miljö, näringslivskontakt och attraktiva event och upplevelser i city.

Vi har haft möte kommunens brottsförbyggande strateg för att diskutera delmålet en trygg miljö och kommer att fortsätta på det viset för att kunna ta fram konkreta aktiviteter för att uppnå målen, som då inkluderas i studentpolicyn. Samt att vi har träffat VDn för

Örebrokompaniet, City Örebro och andra representanter inom Örebro kommun för att diskutera frågor kring event och upplevelser i city.

I stort är vår vision att vi alltid ska prata med den personen eller de personer som sitter på beslutsrätt och makt i de specifika frågor som vi vill diskutera, istället för att enbart kommunicera via en mellanhand. Kommunens ambition är att studentpolicyn planeras att vara färdig i början av september. [Här](#) går det att läsa det gemensamma pressmeddelandet som ÖS och Örebro kommun skrev.

### **7.3 Möten med politiker**

Under året har vi haft möjlighet att träffa politiker från Socialdemokraterna och Miljöpartiet. Vi deltog på en lunch med kommunalråd Sara Richert och Niclas Persson som är språkrör för Miljöpartiet Örebro varav Sara även sitter med i kommunstyrelsen. Det var ett givande utbyte där vi diskuterade studentkårens roll i Örebro och att vi vill se ett stärkt kommunalt studentinflytande där vi inbjuds till kontinuerliga samtal och är remissinstans vid frågor om bland annat samhällsbyggnad.

Vi har även haft möte med två riksdagsledamöter från socialdemokraterna, Matilda Erngrans och Eva-Lena Jansson från Örebros valkrets. Vi berättade om vår verksamhet och lyfte de nationella problem som studentgruppen står inför och valde att lyfta studiemedel, studentbostäder och förutsättningar för ett oberoende studentinflytande. Vi fick en god kontakt och fick även erbjudande om att åka till riksdagen för att träffa fler politiker inom utbildningsdepartementet. Detta är ett stort steg för oss i att delta i den nationella diskussionen och faktiskt utöva ett politiskt påverkansarbete.

Vi vill skicka med till våra efterträdare att ta egna initiativ till att träffa politiker för att skapa relation och ge förutsättningar till politisk påverkan på både nationell och lokal nivå.

## **8. Nationellt påverkansarbete**

### **8.1 Sveriges förenade studentkårer (SFS)**

SFS är en politisk påverkansorganisation som vi och majoriteten av samtliga studentkårer i Sverige är medlemmar i. De företräder studenter och doktorander i den nationella högskolepolitiken och har inflytande över partipolitiken. Under året har de bjudit in till två medlemsmöten som vi deltagit på. Det första mötet hölls under oktober i Borås och där diskuterade vi bland annat styr- och resurstilldelningssystemet som urholkar ekonomin hos våra lärosäten. Andra mötet hölls under februari i Stockholm och där diskuterade vi bland annat SFS kommande politiska fokusfråga.

I april bjöd de in till SFS fullmäktige som i år hölls i Gävle, där vi hade 6 st delegat att skicka. Under den helgen så diskuterade vi och röstade igenom SFS verksamhetsplan, budget och ställningstaganden. Vi valde även in SFS nya styrelse och presidium. SFS nya politiska fokusfråga blev "studenters psykosociala hälsa och studiemiljö", vilket går helt i linje med vårt lokala arbete. Till mötet skickade vi in en interpellation där vi ifrågasatte SFS arbete som medlemsorganisation, och hur de arbetar för att alla medlemskårer ska känna ett värde i sitt medlemskap. Detta för att vi anser att de arbetat väldigt bra och hårt med sitt politiska arbete men prioriterar ned arbetet med sina medlemskårer. Då studentkårer till större del finansierar deras verksamhet så anser vi det är viktigt att känna tillhörighet och mervärde av den stora medlemsavgift vi betalar.



## 8.2 Universitetskanslersämbetet (UKÄ)

Under året har vi under ett antal tillfällen fått inbjudningar till nationella högskolekonferenser från UKÄ. Dessa konferenser är väldigt viktiga och lärorika att delta på, dels för att lära sig mer om nationell högskolepolitik men även för att kunna föra våra åsikter i forum med politiker, statligt anställda, beslutsfattare och lärosäten. Du kan läsa lite mer om konferenser vi varit på [här](#).

## Del 3: Framtiden

Vi har ett antal förhoppningar över framtiden för Örebro studentkår, som vi utvecklar nedan.

### 1. En mer hållbar arbetsplats

Med de nya rekryteringarna, omfördelning av vissa arbetsområden och vissa nya arbetsrutiner har vi förhoppningar om att arbetsplatsens medarbetare kommer att ha en rimligare arbetsbörda och en bättre arbetsmiljö. Det finns mycket kvar att göra men från och med augusti 2018 kommer arbetsplatsen att vara komplett med fem tjänstepersoner och därmed ha tillräckligt med arbetskraft och nödvändiga funktioner för att fokusera på rutiner och kontinuitet.

### 2. Ett mer hållbart engagemang

Vi har förhoppningar om att våra engagerade ska bli fler och att då fler ska dela på den stora arbetsbörda som finns i organisationen. Vi kan nå långt, men behöver resurser. Med de nya organisatoriska målen i verksamhetsplanen vet vi att organisationen kommer komma framåt i att förmedla värdet av ett engagemang och hur otroligt viktigt, givande och kul det är att vara förtroendevald som till exempel studentrepresentant eller heltidsarvoderad.

### 3. Studentpolitik

Örebro studentkårs vision 2019 har som målbild att det politiska uppdraget ska genomsyra alla organ i verksamheten. Med den nya verksamhetsplanen och de organisationsgemensamma politiska fokusfrågorna finns fantastiska förutsättningar att förverkliga den bilden. Vi ser stort fram emot att följa denna utveckling för det kommande verksamhetsåret!

Med ett bredare och mer delaktigt påverkansarbete skulle vi vilja uppmana kärstyrelsen att ta fler möjligheter till att arbeta på nationell nivå, dels i samarbeten med andra studentkårer men även kontakt med vår nationella studentröst, SFS.

### 4. Studentinflytande i studentstaden Örebro

Våra kommunpolitiker har tydligt visat på att de värderar studentstaden genom den studentpolicy som har arbetats fram under året. Det kommer vara en nyckelfaktor för ett fortsatt stärkande av studentrösten och utveckling av hela studentstaden Örebro. Framöver ser vi ett behov av att återigen etablera en långsiktig kontakt med Region Örebro Län och Hällefors kommun som är och kommer att bli allt viktigare för vårt påverkansarbete.

### 5. För en mer sammanhållen organisation

Örebro studentkårs största styrka är vår sammanhållning. Om vi ska eftersträva att förbli en enad studentkår, ha en trygg framtid och klara av utveckling och förändring måste vi värna om sammanhållningen. En stor del i detta ligger dels i det redan existerande arbetet men vi

Dnr.18/19.I.B.3.1

måste dessutom fokusera på att säkra samtliga studentgrupper, vilket i dagsläget inte är fallet. Därför vill vi avsluta med att uppmana framtiden om att värna denna fantastiska styrka som kommer vara vår absolut främsta framgångsfaktor i en lång tid framöver!

Stort lycka till, tillsammans är vi starka!

Tack för oss!