



Tid och Plats: 10 juni 2019, kl. 10:00-12:00, Personalavdelningen

Närvarande: Eino Örnfeldt, ordförande
Barbara Wohlfarth, Naturvetenskapliga området
Ken Benson, Humanvetenskapliga området
Lena Hübner, Humanvetenskapliga området
Marie Högström, Personalavdelningen

Lisbeth Häggberg, huvudskyddsombud (Fackförbundet ST)
Nina Wennberg, Fackförbundet ST
Sandra Hellstrand, Fackförbundet ST
Anna-Lena Egebäck, Saco-S

Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen
Mia Andersson, Fastighetsavdelningen

Adjungerad till punkt 5 och 6:
Rebecca Brinch, Personalavdelningen

Frånvarande: Mona Hverven, huvudskyddsombud (Saco-S)

Protokollförare: Anna-Karin Huggare

- Mötet öppnas**
Ordföranden Eino Örnfeldt öppnar mötet och hälsar alla välkomna.
- Val av justerare**
Anna-Lena Egebäck väljs till justerare.
- Fastställande av dagordning**
Dagordningen fastställs.
- Genomgång av föregående mötesprotokoll**
Inga synpunkter framförs och protokollet läggs till handlingarna.
- Information om doktorandprogrammet**
Föredragande: Fackförbundet ST
(*Adjungerad till denna punkt: Rebecca Brinch, Personalavdelningen*)

Fackförbundet ST undrar hur upplägget på doktorandprogrammet kommer att se ut och när doktoranderna kommer få tillgång till stresshanteringsappen?
Fackförbundet ST undrar även hur universitetet arbetar med de organisatoriska

och sociala arbetsmiljöfrågorna kopplat till doktorandernas höga sjuktal?

Rebecca Brinch beskriver kort upplägget på doktorandprogrammet. En pilotomgång kommer starta i höst och består av tre block på svenska och engelska, med ca 25 doktorander per block. Piloten kommer att finansieras med partsgemensamma medel.

Stresshanteringsprogrammet är fristående från doktorandprogrammet, vilket innebär att det är frivilligt för doktoranderna att själva välja om de vill delta i stresshanteringsprogrammet – oavsett om de går doktorandprogrammet eller ej. Stresshanteringsprogrammet är framtaget av forskare och testat i akademiska miljöer. Den är i huvudsak digital – en app som laddas ner i telefon/surfplatta – men innehåller även tre lärarledda träffar.

Att doktorandprogrammet och stresshanteringsprogrammet har tagits fram har sin utgångspunkt i att man uppmärksammade höga sjuktal i gruppen doktorander. För att försöka minska ohälsan behöver man rikta insatserna på såväl individ som organisatorisk nivå, samt de sociala aspekterna av arbetsmiljön. Rebecca berättar att både doktorandprogrammet och stresshanteringsprogrammet inte bara fokuserar på att stötta individen i att hantera sin situation, men fokus finns också på de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna, till exempel:

- Introduktionen av doktoranderna behöver förbättras och bör inte skilja sig för mycket åt mellan institutionerna. Både i intervjuer med doktorander och i medarbetarundersökningen har det framkommit att det finns en tydlig förbättringspotential gällande introduktionen. Doktorandprogrammet kan vara en hjälp i att ge doktoranderna en bra och likvärdig introduktion till doktorandstudierna.
- Genom doktorandprogrammet får samtliga doktorander tillgång till de verktyg som Åsa Burman tagit fram, och som visat sig öka produktiviteten samt förutsättningarna att bli klar i tid med sitt avhandlingsarbete.
- Utifrån den sociala arbetsmiljön, har det lyfts risker kopplat till hög grad av ensamarbete hos doktorander – främst inom det humanvetenskapliga området. Tanken är att doktorandprogrammet ska skapa förutsättningar att bilda nätverk och ett sätt för doktoranderna att komma i kontakt med andra som befinner sig i samma situationer som de själva.

De utvärderingar som kommer göras, både av doktorandprogrammet och stresshanteringsprogrammet, kommer förhoppningsvis att ge mer input till om det finns ytterligare organisatoriska och sociala aspekter av arbetsmiljön som behöver adresseras.

Fackförbundet ST undrar hur man involverar t ex handledare och studierektorer i doktorandprogrammet.

Rebecca berättar att Åsa Burman, som har en stor roll i doktorandprogrammet, även ansvarar för SU:s handledarutbildning. Åsa blir därigenom en brygga mellan handledare och doktorandprogrammet. I höst startar även studierektorsprogrammet, där ett av blocken handlar om just doktorander. Studierektorer har även efterfrågat ytterligare information om

doktorander/doktorandprogrammet, genom t ex seminarier.

Frågan uppkommer om huruvida deltagande i doktorandprogrammet kommer att ge prolongering eller poäng.

Rebecca förklarar att det inte kommer vara så i piloten, och att detta är förankrat med doktorandrådet. Andra universitet som har doktorandprogram har valt att inte ha prolongering/poäng, och detta har fungerat bra. Doktorandprogrammet är frivilligt och motsvarar totalt cirka 10 dagar. Man behöver inte heller gå hela doktorandprogrammet utan väljer själv det som känns bäst utifrån sin egen situation.

Fackförbundet ST betonar vikten av att det finns en inställning i verksamheterna att det är viktigt att doktoranderna lägger tid på detta och att det finns en acceptans och stöttning hos handledarna.

6. **Kravprofil administrativa chefer**

Föredragande: Fackförbundet ST

(Adjungerad till denna punkt: Rebecca Brinch, Personalavdelningen)

Fackförbundet ST beskriver att det från universitetet centralt har kommit riktlinjer om att alla institutioner ska ha en administrativ chef. Fackförbundet ST undrar om det, i samband med det beslutet, gavs någon vägledning om vad den tjänsten ska innehålla och vad som kan vara en lämplig kravprofil för administrativa chefer? HR och ekonomi är i fokus i de flesta platsannonser för administrativa chefer på olika institutioner, men inte på alla.

Eino Örnfeldt förklarar att de administrativa cheferna är en av de viktigaste rollerna i arbetet med att utveckla det sammanhållna verksamhetsstödet, och detta kommer att tas upp som en punkt på höstens prefektmöten: Hur ser rollen ut och hur ser förhållandet ut mellan prefekt och administrativ chef.

Marie Högström beskriver vidare att det inte finns enbart en kravprofil för administrativa chefer. Rollen som administrativ chef ser inte lika ut på alla institutioner och detta beror till stor del på den starkt decentraliserade organisation som SU har. Bland annat ser det väldigt olika ut vad man har för övrigt stöd på institutionerna, till exempel gällande HR.

Beslut finns om att Personalavdelningen alltid ska vara involverade i rekrytering av administrativa chefer. De krav vi ställer i rekryteringen skapar även förväntningar hos de nya administrativa cheferna, och det måste vi kunna leva upp till om vi ska klara av att attrahera och behålla bra chefer.

Rebecca Brinch berättar att det har startat upp ett projekt där det kommer göras en översyn för att titta på roller och mandat gällande de administrativa cheferna. Projektet startade med en workshop med samtliga administrativa chefer där man tog fram en gemensam plattform med gemensamma utmaningar. Efter sommaren kommer en enkät skickas ut till samtliga administrativa chefer för att få ytterligare input i vad som behöver göras. Ett urval av administrativa chefer kommer även intervjuas. En aspekt som dock blev tydlig redan under workshopen var ett behov av att se över de befintliga styrdokumenterna, till exempel delegationsordningarna, samt att se över introduktionsprocessen för nya

administrativa chefer.

Huvudskyddsombudet (ST) betonar vikten av tydlighet. För att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö krävs att det finns en tydlighet i befogenheter och uppdrag, och en god dialog mellan prefekt och administrativ chef.

Ken Benson, Lena Hübner och Barbara Wohlfarth framför att verksamheterna välkomnar denna översyn och tror att det är jättebra att göra en kartläggning. Det är viktigt att prefekterna har mandat att fatta beslut, men eftersom de byts ut med jämna mellanrum så behövs det tydligare riktlinjer, till exempel vid prefektskifte. Relationen mellan prefekt och administrativ chef är viktig, och det är även viktigt att tydliggöra mandat, befogenheter och arbetsledningsfrågan (vem ska den administrativa chefen vara chef för).

7. Policy för arbetsmiljö och lika villkor med tillhörande handlingsplan
Föredragande: Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen

Anna-Karin Huggare informerar om att arbetet med att ta fram en ny *Policy för arbetsmiljö och lika villkor* är påbörjat. Samtal har skett med samtliga verksamhetsrepresentanter i RALV, Huvudskyddsombuden samt Studentavdelningen. Efter sommaren kommer ett förslag på ny policy att diskuteras med universitetsledningen. Vid RALV-mötet i september kommer även hela RALV att diskutera förslaget.

Målet och tidplanen är att rektor ska kunna fatta beslut om *Policy för arbetsmiljö och lika villkor* innan årsskiftet. I januari 2020 kommer arbete påbörjas med att ta fram en övergripande handlingsplan med ett antal mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet på SU.

8. Lokala råd – riktlinjer (vänligen se bilaga)
Föredragande: Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen

Anna-Karin går igenom det förslag på *Frågor och svar* kring lokala råd/grupper som ska publiceras på RALV-sidan (www.su.se/ralv). Anna-Karin visar även hur RALV-sidan ser ut idag och den nya information som lagts ut där.

Huvudskyddsombuden lyfter önskemål om att frågor kopplade till labsäkerhet ska tydliggöras. Anna-Karin tar med sig frågan och undersöker vart på webben dessa frågor synliggörs på bästa sätt.

9. Information om årlig uppföljning av arbetsmiljö och lika villkor, september 2019 (vänligen se bilaga)
Föredragande: Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen

Anna-Karin Huggare informerar om att en enkät kommer att skickas till samtliga prefekter med frågor kring den skriftliga uppgiftsfördelningen samt om lokala råd/grupper. Resultatet av denna enkät blir en del av underlaget till den årliga



uppföljningen av arbetsmiljö och lika villkor som ska diskuteras i RALV i september.

10. Hur arbetar universitetet med sitt ansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?

Föredragande: Fackförbundet ST

Fackförbundet ST efterfrågar en större synlighet gällande hur Stockholms universitet arbetar med arbetsmiljö och lika villkorsfrågor. Det görs jättemycket bra saker i organisationen och det är därför viktigt att sprida denna information så att vi kan lära av varandra. Det behövs även en tydlighet i vem som gör vad och vilka frågor som hamnar var.

Arbetsgivaren håller helt med. Ett arbete pågår med att tydliggöra informationen på webben gällande bland annat informationen kring arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor. Den förändrade RALV-sidan är ett exempel på detta. Ett bra medskick att ta med i detta arbete är hur vi på ett bättre sätt ska kunna sprida goda exempel.

Vid protokollet:

Anna-Karin Huggare

Eino Örnfeldt
Ordförande

Anna-Lena Egebäck
Justerare



Anna-Karin Huggare
Personalspecialist
Personalavdelningen

Lokala råd/grupper

Enligt rektorsbeslutet från 2015 ska varje institution/motsvarande inrätta ett lokalt råd/grupp för frågor rörande arbetsmiljö och lika villkor. Det lokala rådet är en del i Stockholms universitets organisation av det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet, och en viktig del av samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och studenter. Nedan följer svar på vanligt förekommande frågor rörande de lokala råden/grupperna.

FAQ (frågor och svar)

Varför ska vi ha ett lokalt råd/grupp?

Det lokala rådet/gruppen är en del i RALV-organisationen, Stockholms universitets organisation för det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet. År 2015 fattade rektor beslut om att samtliga institutioner/motsvarande ska inrätta ett lokalt råd/grupp. Rådet/gruppen ska samverka kring arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor som berör institutionen/motsvarande och är ett rådgivande organ till prefekt/motsvarande.

Vad är ett lokalt råd/grupp?

Det lokala rådet/gruppen är ett forum för samverkan mellan arbetsgivare och medarbetar-/studentrepresentanter på institutionen/motsvarande gällande arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor. Olika institutioner/motsvarande har valt att kalla dessa lokala råd/grupper för olika namn, till exempel *Lokala RALV*, *Arbetsmiljögruppen*, *Arbetsmiljöberedningen*, *Lika villkorsgruppen*, etc. Det är institutionerna/motsvarande som själva väljer vad det lokala rådet/gruppen ska heta.

Vem är det lokala rådet/gruppen ett rådgivande organ till?

Det lokala rådet/gruppen är ett rådgivande organ till prefekten/motsvarande på institutionen/motsvarande. Det är prefekten/motsvarande som ansvarar för att arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet på institutionen/motsvarande bedrivs enligt de lagar och regler som finns,

Personalavdelningen

samt enligt Stockholms universitets rutiner och riktlinjer. Det är ytterst arbetsgivaren som fattar beslut, men arbetsgivaren behöver även inhämta synpunkter och diskutera frågorna med arbetstagarernas- och studenternas företrädare innan beslut fattas.

Vem ska sitta med i det lokala rådet och vem ska vara ordförande?

I det lokala rådet/gruppen samverkar arbetsgivar-, medarbetar- samt studentrepresentanter i arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor som rör institutionen/motsvarande. Det behöver således *minst* finnas med en arbetsgivarrepresentant (tillika ordförande) och ett arbetsmiljö-/skyddsombud. I verksamheter där det är relevant ska även studentrepresentant samt doktorandrepresentant finnas med. Ordförande i det lokala rådet/gruppen är prefekt eller den arbetsgivarrepresentant som skriftligen fördelats den arbetsuppgiften av prefekten.

Utöver ovanstående väljer institutionen/motsvarande vilka som ska ingå i det lokala rådet/gruppen. Då syftet med det lokala rådet/gruppen är att inhämta synpunkter samt diskutera arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor så är det viktigt att sammansättningen av gruppen speglar institutionen/motsvarande, till exempel avseende olika yrkeskategorier. Det är även viktigt att eftersträva en jämn könsfördelning bland gruppens ledamöter.

Vilka frågor ska man diskutera/ta upp i det lokala rådet/gruppen?

I det lokala rådet/gruppen ska man lyfta och diskutera arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor som rör institutionen/motsvarande. Fokus ska vara institutionens/motsvarandes systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbete, dvs frågor av övergripande, strategisk och strukturell karaktär. Man ska *inte* diskutera individfrågor i denna grupp, t ex rehabiliteringsärenden eller konflikter mellan individer.

Några exempel på frågor att diskutera i det lokala rådet/gruppen är:

- Har åtgärder genomförts utifrån handlingsplanen från senaste **skyddsron**den?
- Har samtliga avdelningar/enheter/motsvarande tagit fram handlingsplaner utifrån **medarbetarundersökningen**? Har alla medarbetare varit delaktiga i detta arbete? Behöver vi vidta några institutionsövergripande åtgärder med anledning av institutionens samlade resultat?
- Hur ser det ut med rapporterade **arbetsskador och tillbud** på vår institution/motsvarande? Hur arbetar vi systematiskt med uppföljning av dessa?
- Känner alla medarbetarna till de rutiner gällande **kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier** som vi har på universitetet? Har vi ett inkluderande arbetsklimat på vår institution?

- Komma med förslag samt årligen följa upp institutionens/motsvarandes arbetsmiljö- och lika villkorsplan. Säkerställa **aktiva åtgärder** (enligt Diskrimineringslagen) är inkluderade i institutionens/motsvarandes **arbetsmiljöplan**.
- Har alla på institutionens/motsvarande haft **utvecklingssamtal**? Behöver vi vidta några åtgärder på övergripande nivå utifrån resultatet från dessa (OBS: inte individnivå)?
- Hur ser **sjuktalen** ut på vår institution/motsvarande? Känner alla till våra rutiner vid **sjukfrånvaro**? Känner medarbetarna till **företagshälsovården** och vad de kan erbjuda för stöd om man inte mår bra? Har vi koll på universitetets centrala policys och riktlinjer gällande **rehabilitering**?

Vad gör vi med frågor som vi inte kan påverka i det lokala rådet, dvs sådan som vi inte kan hantera på institutionsnivå?

Arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor lyfter man på samma sätt som andra typer av frågor man inte kan hantera lokalt: Enligt universitetets besluts- och delegationsordning, samt den skriftliga fördelningen av arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter. Det kan ibland lyftas frågor i det lokala rådet/gruppen som institutionens/motsvarandes inte kan styra över. Det är då prefekten som bedömer om frågan ska lyftas vidare i organisationen. Som arbetsmiljö-/skyddsombud kan man alltid kontakta något av huvudskyddsombuden för råd, och studentrepresentanter samt doktorandombudet kan kontakta kåren.

Hur tar jag reda på vem som är jämlikhets-/studiemiljöombud på min institution?

Kontakta institutionens studentråd för att ta reda på vem som är jämlikhets-/studiemiljöombud. Om det inte finns någon kan kontakt tas med Stockholms universitets studentkår (genom att maila studentinflytande@sus.su.se) som har alla uppgifter från samtliga studentråd.

Hur gör jag om det inte finns något jämlikhets-/studiemiljöombud på min institution?

Om det inte finns ett aktivt studentråd så kan institutionerna kontakta Stockholms universitets studentkår för hjälp med att hitta studentrepresentanter, se kontaktinfo här

- Studiebevakare för naturvetenskapliga fakulteten: studiebevakare.natfak@sus.su.se
- Studiebevakare för humanistiska fakulteten: studiebevakare.humfak@sus.su.se
- Studiebevakare för samhällsvetenskapliga fakulteten: studiebevakare.samfak@sus.su.se
- Studiebevakare för juridik, ekonomi och psykologi: studiebevakare.jep@sus.su.se
- Studiebevakare för lärarutbildningar: studiebevakare.larare@sus.su.se
- Samordnare för lika villkorsfrågor: likavillkor@sus.su.se

- Samordnare för studiemiljöfrågor: studiemiljo@sus.su.se

Vart kan vi vända oss om vi behöver stöd?

Ordförande i det lokala rådet

- Ta hjälp av varandra! Hur har man gjort på andra institutioner/motsvarande? Kontakta en annan ordförande: Här hittar du en lista på samtliga [ordföranden i lokala råd/grupper](#) på Stockholms universitet.
- Årligen, i februari, anordnas **nätverksträffar** för samtliga ordföranden i de lokala råden. Inbjudan skickas ut under hösten.
- **Personalavdelningen** bistår med råd och stöd kopplat till arbetsgivarrollen, dvs det ansvar vi har gentemot universitetets medarbetare. Kontakta din institutions rådgivare på Personalavdelningen – [här hittar du vem din rådgivare är](#).
- **Studentavdelningen** bistår med råd och stöd kopplat till rollen som utbildningsanordnare, dvs det ansvar vi har gentemot studenterna. Kontakta Parasto eller Ingemar på Studentavdelningen.
- **Fastighetsavdelningen** bistår med råd och stöd gällande fysiska arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor, till exempel arbetsskador och tillbud, skyddsronder, säkerhetsarbete, etc. Kontakta XX på Fastighetsavdelningen.
- **Centrala RALV** kan svara på vissa frågor samt hjälpa till att guida din fråga till rätt person. Skicka din fråga till ralv@su.se.

Arbetsmiljö-/skyddsombud

Ta hjälp av varandra! Hur har man gjort på andra institutioner/motsvarande? Kontakta ett annat arbetsmiljö-/skyddsombud. Här hittar du en lista på samtliga [arbetsmiljö-/skyddsombud](#) på Stockholms universitet.

Du kan också alltid vända dig till något av huvudskyddsombuden – kontaktuppgifter till huvudskyddsombuden [hittar du här](#).

Studiemiljöombud/doktorandombud

Har du frågor eller funderingar kan du kontakta samordnare för studiemiljöfrågor (studiemiljo@sus.su.se), samordnare för lika villkorsfrågor (likavillkor@sus.su.se) eller doktorandombudet (doktorandombud@sus.su.se) på Studentkåren.



Stockholms
universitet

PM
2019-06-03

Anna-Karin Huggare
Personalspecialist
Personalavdelningen

RALV – årlig uppföljning

Utdrag ur RALV-protokollet från 2018-09-21:

Årlig uppföljning av arbetsmiljö och lika villkor

Stockholms universitet ska årligen göra en uppföljning av hur arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet fungerar. Denna uppföljning ska ske i samverkan och därför föreslås att RALV gör en gemensam årlig uppföljning. Denna uppföljning sker vid septembermötet varje år, då samtliga ledamöter är samlade.

Ordföranden har förslag på två uppföljningspunkter. Dessa två punkter diskuteras, samt om det finns ytterligare övergripande aspekter som bör följas upp.

RALV:en beslutar att, i september 2019, följa upp dessa aspekter:

1. Har samtliga chefer en skriftlig fördelning av arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter?
Bakgrund: Det bästa och mest effektiva arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet sker så nära medarbetare/studenter som möjligt. Detta ställer bland annat krav på att chefernas ansvar för arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter är tydligt och specificerat.
2. Har samtliga institutioner/motsvarande inrättat ett lokalt råd/grupp för hantering av arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor? Hur fungerar de lokala råden?
Bakgrund: Det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet ska genomsyra hela organisationen. En av förutsättningarna för detta är att det på varje institution/motsvarande finns ett strukturerat och systematiserat forum för samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare/studenter. RALV:en var dock överens om att det inte räcker med att följa upp att det finns lokala råd/grupper, utan man behöver även lägga till en kvalitetsaspekt – det vill säga fungerar de lokala råden/grupperna som de ska? RALV:ens ”specialister” får i uppdrag att ta fram förslag på några konkreta frågor med syfte att följa upp kvalitén på de lokala råden/grupperna.

Personalavdelningen

Uppföljningsfrågor till prefekter

Har samtliga chefer en skriftlig fördelning av arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter?	
1.	Har du skriftligen fördelat arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter?
2.	Har ni använt er av SU:s blankett för fördelning av arbetsuppgifter?
3.	Har du fördelat vidare arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter i din organisation?
Har samtliga institutioner/motsvarande inrättat ett lokalt råd/grupp för hantering av arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor? Hur fungerar de lokala råden?	
1.	Har din institution/motsvarande ett lokalt råd? Om ja, Vad heter det lokala rådet?
2.	Anser du att ert lokala råd fungerar bra? Ja/Nej (ge gärna en kort förklaring till ditt svar).
<i>Ytterligare aspekter som tas fram av PA/HSO/Studiemiljöombud:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Deltog ordförande i nätverksträffen i februari 2019? - Har prefekten gått grundutbildning i arbetsmiljö- och lika villkor? - Finns AMO på institutionen/motsv.? Om ja, Har de gått utbildning? - Finns studiemiljöombud på institutionen/motsv.? Om ja, Har de gått utbildning? 	

Genomförande

- Frågorna ställs till prefekter/motsvarande
- En enkät skickas ut via mail – avsändare Eino i egenskap av universitetsledningen.
- Om HSO/Studiemiljöombud ställer egna frågor till AMO/studiemiljöombuden kan en sammanställning av dessa svar sammanfogas med slutrapporten
- Svar skickas till Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen, för sammanställning

Tidplan

Vecka 18-19	Framtagande av förslag på uppföljningsfrågor tillsammans med verksamhetsföreträdare, HSO samt studiemiljöombud.
Vecka 22	Information i områdesnämnden nat (Barbara informerar)
Vecka 23	Information i områdesnämnden humvet (Ken informerar)
Vecka 24	Utskick av enkät (måndag) samt inskickning av svar (fredag)
Vecka 25	Sammanställning av svar påbörjas
Vecka 37	Information om resultat till ledningsgruppen
Vecka 38	Resultatrapport skickas med RALV-kallelsen
Vecka 39	RALV-möte