



hallnollan.se

Stockholm, 2022-01-31

Samverkan för noll
olyckor i byggbranschen

AKTIVITETSPLAN FÖR HÅLL NOLLANS FOKUSOMRÅDEN

Innehåll

Inledning	2
Fokusområde 1 Ledarskap och kultur	4
Fokusområde 2 Kunskap och kompetens	7
Fokusområde 3 Gemensamma arbetssätt	9
Fokusområde 4 Engagerad beställare	11

INLEDNING

Håll Nollans utvecklingsarbete bedrivs inom fyra fokusområden; Ledarskap och kultur, Kunskap och kompetens, Gemensamma arbetssätt och Engagerad beställare. **Håll Nollans färdplan 2030** beskriver för vart och ett av dessa fokusområden fastställda effektmål och åtgärder som ska leda fram till effektmålen. I färdplanen beskrivs därmed "Hur ser det ut när vi har lyckats" och "vad ska vi göra för att nå dit- ett övergripande "hur".

För att konkretisera och kunna prioritera åtgärder samt föra en dialog med Håll Nollans medlemmar, har denna **Aktivitetsplan för Håll Nollans fokusområden** tagits fram. För respektive fokusområde finns en kortare inledning samt en beskrivning av ett antal aktiviteter inom området.

Till detta dokument finns en bilaga "**Aktiviteter över tid**" som beskriver "när" i tid, under perioden fram till 2030, dessa aktiviteter är tänkta att genomföras. En årlig översyn av denna tidplan genomförs inför genomförandet av den årliga verksamhetsplanen. I illustrationen nedan beskrivs vilket syfte de olika planerna har:

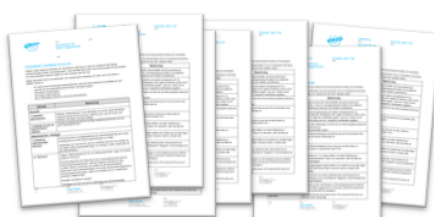
Färdplanen (Strategisk)



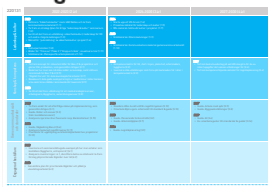
Vad samt övergripande "Hur"

Effektmål & övergripande åtgärder

Aktivitetsplan utvecklingsprojekt (Taktisk)



Bilaga: Aktiviteter över tid



"När" gör vi aktiviteterna

Återkommande aktiviteter

(Nätverksträffar, Säkerhetspush, webinarium, Arbetsmiljöpris mm)



Verksamhetsplan (operativ)



Översyn
KPI:er



Aktiviteter över tid - se bilaga daterad 2022-01-31:

220131	2022-2023 (2 år)	2024-2026 (3 år)	2027-2030 (4 år)
Ledarskap & kultur	<p>2022</p> <ul style="list-style-type: none"> Definiera "Säkerhetskultur" inom Håll Nollan och ta fram kommunikationsmaterial (1.1) Ta fram en strategi/plan för årliga "ledarskap & kultur" seminarium (1.2) Se till att det finns en utbildning i säkerhetskultur/-ledarskap för VD och andra i högsta ledningen (1.3) Metod för "putsning" av säkerhetskultur i projekt (1.4) <p>2023</p> <ul style="list-style-type: none"> Kulturpartsmöten (1.8) Bilder för "Time out"/"Take 2"/"Stopp och tänk", visualisera risk (1.11) Stödmaterial: Platsspecifik arbetsplatsintro (1.12) 	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> Starta upp ett VD-forum (1.4) Proaktiva mätetal för ledarskap och kultur (1.5) WS-material: Sätta vår kultur i projektet (1.7) <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> Stödmaterial: Dilemmaövningar (1.9) <p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> Stödmaterial: Kommunikationsmaterial gemensamma arbetssätt (1.10) 	
Kunskap & kompetens	<p>2022</p> <ul style="list-style-type: none"> Ta fram koncept för nätverksträffar för Bas-P & projektörer och gärna från produktion, som genomförs årligen (2.1) Beskriva hur man kan nå olika nivåer av kunskap, samt sätta en miniminivå för Bas-P & U (2.5) "Digitalt Forum" för dela kunskap/erfarenheter (2.7) Bevaka och dela goda exempel kring hur medlemmar möter bankers krav samt krav ställda i kommande EU taxonomi (2.9) <p>2023</p> <ul style="list-style-type: none"> Se till att det finns utbildning för att medvetandegöra ansvar; arbetsgivare, Byggherre, samordningsansvar (2.8) 	<p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> Kompetensmatrix för Vd, chef i linjen, platschef, arbetsledare, byggherre (2.2) Inventera vilka utbildningar som finns på marknaden för roller i kompetensmatrix (2.3) 	<p>2027</p> <ul style="list-style-type: none"> Ta fram beslutsunderlag på vad HN ska göra för de ev. roller/uppgifter det saknas utbildningar för (2.4) Ta fram kompetenshöjande aktivitet för logistikplanering (2.6)
Gemensamma arbetssätt och standarder	<p>2022</p> <ul style="list-style-type: none"> Ta fram enkät för att efterfråga status på implementering, som genomförs årligen (3.1) Guide: Roller och ansvar (3.3) (inkl. beställarsansvaret) Analysera nya krav i Eus Taxonomi resp. Bankinitiativet (3.15) <p>2023</p> <ul style="list-style-type: none"> Guide: Vägledning Bas-U (3.4) Analysera beslutad regel förnyelse (3.11) Checklista för uppföljning av arbetsmiljöarbetet hos projektörer (3.10) 	<p>2024</p> <ul style="list-style-type: none"> Revidera HN:s A-sätt utifrån regel förnyelsen (3.12) Omarbeta ByH:s gem. arbetssätt till standard & guide (3.13) <p>2025</p> <ul style="list-style-type: none"> Guide: Passerande fordonstrafik (3.2) Guide: Arbetsmiljöplan (3.7) <p>2026</p> <ul style="list-style-type: none"> Guide: Logistikplanering (3.9) 	<p>2027</p> <ul style="list-style-type: none"> Guide: Arbete invid spår (3.5) Guide: Byggnadsställningar (3.8) <p>2029</p> <ul style="list-style-type: none"> Guide: El (3.6) Ev. omarbeta guider till standarder & guider (3.14)
Engagerad beställare	<p>2022</p> <ul style="list-style-type: none"> Inventera och sammanställa goda exempel på hur man arbetar som beställare (byggherre, entreprenör) (4.1) Analysera inventeringen i 4.1, identifiera behov av stöd samt ta fram förslag på prioriterade åtgärder över tid (4.2) <p>2023</p> <ul style="list-style-type: none"> Genomföra plan för prioriterade åtgärder och påbörja utvecklingsarbetet (4.3) 		







FOKUSOMRÅDE 1 LEDARSKAP OCH KULTUR

Tabellen nedan beskriver aktiviteter och utveckling av olika typer av stöd och verktyg för Håll Nollans medlemsföretag och/eller utvecklingsprojekt. Vissa aktiviteter görs redan inom fokusområdet och ska fortsätta och andra aktiviteter beskriver sådant som ska utvecklas eller tas fram.

Årligen genomförs även en rad aktiviteter inom fokusområde Ledarskap och kultur, som inte beskrivs i tabellen. Dessa är:

- En inspirerande föreläsning/utvecklingsaktivitet i samband med årsstämman (innehållet bör vara utformat som ett material/format att ta vidare i det egna bolaget).
- Håll Nollans Arbetsmiljöpris
- Håll Nollans Säkerhetspush
- Ett av Håll Nollans seminarium har temat säkerhetskultur.

Aktivitet	Beskrivning
Generellt	
1.1 Definition säkerhetskultur	Definiera "Säkerhetskultur" inom Håll Nollan och ta fram något Håll Nollan-material kring det att kommunicera. Definiera även vad som avses med "ledning", dvs vilken nivå som omfattas.
1.2 Strategi och plan för inspirationssem/webbinar	Ta fram en strategi och plan för de årliga inspirationsseminarium som har tema "ledarskap & kultur"
Säkerhetskultur i företaget	
1.3 Utbildning säkerhetskultur/-ledarskap	Se till att det finns en endagsutbildning inom säkerhetsledarskap (alt. ta fram kunskapsmål) som riktar sig till högsta ledningen och chefer. Utbildningen bör vara minst en dag och innehålla såväl teori som praktik och ska stärka chefers ledarskapsförmågor som främjar en säker arbetsmiljö och god säkerhetskultur.
1.4 "VD-forum"	Tidigare "Säkerhetsbesök för VD och chefsrepresentanter" utgår och föreslås ändras till "VD-forum". Runda-bordssamtal inom olika teman där vi branschgemensamt behöver främja förändring gemensamt i syfte att "färdplana" framåt inom olika områden. Bjuda in kommuner och politiker för att främja förändring tillsammans med medlemsföretagens VD:ar eller motsvarande (koppla ämne till våra gemensamma risker, olyckor och dödsfall och hur vi tillsammans förändrar nuläget på sikt). Samtalen arrangeras en gång/år. <i>(Aktiviteten kan även ses som en delaktivitet inom påverkansarbete)</i>

<p>1.5 Proaktiva mätetal för ledarskap och kultur</p>	<p>Identifiera ett "batteri" av proaktiva mätetal applicerbara för ledarskap och kultur för medlemsföretagen att använda sig av i sin utveckling.</p> <p><i>Viktigt att definiera användningen av dem så de även blir jämförbara i branschen.</i></p> <p><i>Hänger ihop med 1.6.</i></p>
<p>Säkerhetskultur på arbetsplatser</p>	
<p>1.6 Metod för mätning av säkerhetskultur</p>	<p>"Pulsmätning" för säkerhetskultur som kan användas på projektnivå (hur projektmedarbetarna mår och upplever säkerhetskulturen och arbetsmiljön). Riktat sig till alla aktörer i projekten.</p> <p>Utvärdera om det finns anledning att aggregera resultaten längre fram, och hur det i så fall kan göras och på vilken nivå.</p>
<p>1.7 WS-material: Sätta vår kultur i projektet</p>	<p>Stöd för byggherrar, entreprenörer och projektörer i att skapa en god säkerhetskultur i nystartade projekt. Bör även belysa hur man introducerar nya aktörer i den gemensamma säkerhetskulturen under projektets gång. Syftet med WS är att i samband med uppstart av nya projekt sätta gemensamma värderingar och spelregler kring säkerhet och kultur.</p> <p>WS-materialet skulle kunna vara i ett format liknande Skanskas "Dialogkarta". Viktigt att det finns en Håll Nollan grundversion som medlemmen kan göra om till en företagsanpassad eller som ett projekt kan använda sig av utan omarbeting.</p> <p>En workshop där deltagarna (4-5/grupp) använder arbetsduken som består av olika områden för gruppen att diskutera och ta ställning till. Workshopen avslutas med en handlingsplan.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div> <p style="text-align: center;">Framsida Baksida</p>
<p>1.8 Kulturpartsmöten</p>	<p>Möte på byggherrens initiativ i syfte att utbyta erfarenheter kring projektets kultur, innehållande dialog mellan ledande parter ute på byggarbetsplatsen i projektet (jfr. kontraktpartsmöte). Exempel på deltagare är byggherre, huvudentreprenör, utvalda underentreprenörer, projektörer, Bas-P, Bas-U, inköp, skyddsombud, arbetsmiljöchef eller motsvarande. Ledande parter får kunskap om de förutsättningar man gett, vad som fungerar bra/mindre bra och har även möjlighet att visa sitt engagemang.</p> <p>Håll Nollans roll kan vara att 1. Ta fram agenda att utgå ifrån (t.ex. pulsmätning för säkerhetskultur), 2. "Utbilda" ledande parter i att förstå vikten av kulturpartsmötena (skulle kunna vara i ws-form eller kortare film alt. material som AMC/KMA-chef använder för att "utbilda" (train the trainer).</p>



	Arbetet synkas med HN Gemensamma arbetssätt byggherrar och Före Bygga-utbildningen.
1.9 Stödmaterial: Dilemmaövningar	<p>Dilemmaövningar kan på olika sätt stödja beteendeförflyttning och samsyn på projektet. Stödmaterial tas fram att kunna diskutera kring på arbetsplatsen: <i>"Hur lever vi vår säkerhetskultur och vårt ledarskap i praktiken och hur agerar vi när saker inte går som vi tänkt"</i>.</p> <p>Utgå från stöd, mandat, ledarskap. Materialet bör vara skedes- och aktörsberoende. Ev. bilder som stödjer/förlänger dilemmaövningarna.</p> <p>Exempel på dilemmaövningar i de olika medlemsföretagen kan samlas in och sammanställas som underlag till framtagandet av stöd materialet.</p>
1.10 Stödmaterial: Kommunikationsmaterial gemensamma arbetssätt	<p>Stödmaterial för platschefer/arbetsledare/skyddsombud mm. att använda för en god dialog kring viktiga ämnen, t.ex. arbetssätt eller andra dialoger.</p> <p>Enkelt sätt för att påminna om vad som är viktigt att tänka på inför kommande arbetsmoment och riskområden. Varför, hur + kontrollfrågor "mikroutb."</p> <p><i>Synkroniseras med material upprättat inom intresseområdet Gemensamma arbetssätt.</i></p>
1.11 Bilder för "Time out"/"Take 2"/"Stopp och tänk"	<p>Stödmaterial för att förstärka att man på arbetsplatsen uppmuntrar att pausa farliga arbeten och ev. göra ny riskbedömning.</p> <p>Enas kring begrepp och definition.</p>
1.12 Stödmaterial: Platsspecifik säkerhetsintro	<p>Stödmaterial som komplement till safe construction training. Ta fram en guide för vad som bör ingå i en arbetsplatsintroduktion, i form av ett stödjande material till Håll Nollans befintliga arbetsmiljöstandard Säkerhetsintroduktion (APD-planen, utrymningsvägar, kontaktlista, AMP osv). Som stöd till de aktörer som ännu inte har ett etablerat arbetssätt kring detta i projekten (finns idag hos de större aktörerna).</p> <p>Aktiviteten drivs inom intresseområdet Gemensamma Arbetssätt men stöd materialet tas fram inom Ledarskap och Kultur som kulturbärande material.</p>



FOKUSOMRÅDE 2 KUNSKAP OCH KOMPETENS

Tabellen nedan beskriver de utvecklingsprojekt som planeras inom fokusområde Kunskap och kompetens.

Ärligen genomförs även andra återkommande aktiviteter inom fokusområdet i form av exempelvis seminarier, webinarier på olika teman samt nätverksträffar m.m. Dessa finns inte med i tabellen nedan.

Aktivitet	Beskrivning
2.1 Nätverksträffar för Bas P & projektörer	Starta upp och genomför nätverksträffar med tema planering & projektering, 1-2 per år. Kunskapshöjning för BasP och projektörer, med involvering av personer som arbetar i produktionen.
2.2 Kompetensmatrix	Ta fram en kompetensmatrix och beskriv kompetenser för Vd, linjeförman, platschef, arbetsledare (inkl. lagbas & ledande montör) samt byggherre. (Utgå från roll/tilldelad uppgift - vad man "måste" kunna samt vilka verktyg man har i respektive roll/tilldelade uppgifter).
2.3 Inventera utbildningar enligt kompetensmatrix	Inventera vilka utbildningar som finns för att möta kompetens beskriven i kompetensmatrixen. Identifiera eventuella "luckor".
2.4 Beslutsunderlag på vad HN ska göra för de ev. roller /uppgifter det saknas utbildningar för	Ta fram beslutsunderlag på vad HN ska göra för de eventuella roller /uppgifter det saknas utbildningar för.
2.5 Beskriva hur man når olika nivåer av kunskap, samt miniminivå för Bas P & U	Ta fram rekommendationer på hur man kan nå olika nivåer av kunskap, samt ev. miniminivå för Bas P & U.
2.6 Kompetenshöjande aktivitet för logistikplanering	Logistikplanering - hur skapas effektiv och säker förflyttning av material, arbetsmaskiner, fordon och människor. (Bör ske efter att guide är framtagen).
2.7 "Digitalt Forum" för att dela kunskap/erfarenheter	Se till att tillgängliggöra digital plattform för medlemmar att ställa frågor /byta erfarenheter direkt mellan varandra (Teams, LinkedIn eller motsvarade).
2.8 Utbildning för att medvetandegöra ansvar	Se till att det finns en kortare utbildning eller motsvarande för att medvetandegöra ansvar (arbetsgivare, Byggherre, samordningsansvar - del i Eng. Beställare).
2.9 Bevaka och dela goda exempel kring hur medlemmar möter bankers krav samt krav ställda i kommande EU taxonomi	Håll Nollan bevakar utvecklingen av det bankgemensamma initiativet för en mer hållbar byggbransch och fokuserar särskilt på långgivarens kontroll av arbetsmiljö hos låntagaren. Håll Nollan bevakar de sociala kraven i EU:s taxonomi för att se om den även berör arbetsmiljö.



Kompetenskrav för arkitekter och konstruktörer parkeras tills vidare. I stället startas kunskapshöjande aktiviteter upp genom nätverksträffar riktade till Bas P, Arkitekter och konstruktörer (se 2.1).

Roller/uppgifter som Håll Nollan inte ska ta fram utbildningsmaterial till/påverka:

- Skyddsombud (detta regleras via kollektivavtal)
 - Projekteringsledare
- Vår uppfattning är att om de som tillsätter projekteringsledare, samt utser Bas P och följer upp BAS P får höjd kompetens kommer:
- projekteringsledaren involvera Bas P i erforderlig omfattning i arbetet
 - Bas P med rätt kompetens utses
 - Bas P ges möjlighet att lägga ner erforderlig tid.
- Dessutom utses många projekteringsledare även som Bas P.

Roller/uppgifter som Håll Nollan inte ska ta fram utbildningar för men beskriva kravställning i Håll Nollans arbetsmiljöstandarder alt. rekommendationer i arbetsmiljöguider:

Med kravställning så kan man också visa upp att man har likvärdig kompetens

- Yrkesarbetare (enda krav är att alla ska ha genomgått Safe Construction Training) samt att personen ges en introduktion på arbetsplatsen
 - Arbeten som enligt föreskriften endast får planeras och påbörjas under ledning av "kompetent person, såsom rivning, schaktningsarbete, lansering och montering och demontering av tunga byggelement /tungas formbyggnadselement samt i vissa fall passerande fordonstrafik.
- Schaktningsansvarig (utbildning som finns hos BUC, och vi har hänvisat i standard till denna)
 - Lastkopplare (stor variation idag, skulle kunna rekommendera ISO säkra lyft i standard/guide)
 - Lyftsamordnare (skulle kunna rekommendera utbildning som finns hos Aptum /Presto, eller annan som ger motsvarande kunskap)
 - Det pågår arbete med att utveckla webbaserad utbildning för Leveranssamordnare



FOKUSOMRÅDE 3 GEMENSAMMA ARBETSSÄTT

Tabellen nedan beskriver de utvecklingsprojekt som planeras inom fokusområdet Gemensamma arbetssätt.

Årligen genomförs nätverksträffar för att byta erfarenhet mellan medlemmar kring deras implementering. Dessutom genomförs seminarium/webinarium med tema kring ett eller flera arbetssätt, där medlemmar presenterar hur de arbetar, Dessa årliga aktiviteter har utelämnats i tabellen nedan.

Aktivitet	Beskrivning
3.1 Enkät för att efterfråga status på implementering	Ta fram enkät för att efterfråga medlemmarnas status på implementering, att genomföras årligen. Detta i syfte att skapa stolthet och motivation bland medlemmarna, men även för att identifiera vilka som har kommit långt och som vi skulle kunna använda som föreläsare för att dela med sig.
<i>Ta fram arbetsmiljöguider alt. stödmaterial till guider</i>	
3.2 Passerande fordonstrafik	Oklart om det är en guide eller om det är andra åtgärder som behövs. Oaktat behöver vi arbeta för att skapa bättre och säkrare förhållande för de som har vägen som arbetsplats.
3.3 Förtydliga roller och ansvar	I samband med remiss av färdplanen så önskades att vi skulle förtydliga och enas om förväntningarna på de olika aktörerna inkl. beställarrollen i alla led. Detta som ett viktigt steg i att förändra kulturen.
3.4 Vägledning BAS-U	
3.5 Arbete invid spår	Oklart om det är en guide eller om det är andra åtgärder som behövs. Oaktat har det inkommit önskemål kring detta.
3.6 EI	Guide för den som skapar förutsättningar för en säker el. I uppstarten behöver vi klargöra omfattning (Arbete intill ledningar i mark/luft, provisorisk el etc.).
3.7 Guide Arbetsmiljöplan	
3.8 Byggnadsställningar	Guide för att säkra att byggnadsställningen är planerad för aktuella arbeten samt säker att använda.
3.9 Logistikplanering	Utifrån önskemål om utbildning – se Kunskap & kompetens.
3.10 Checklista - uppföljning av arbetsmiljöarbetet i hos projektörer	Stödfrågor till Bas P/beställare av arkitekter & konstruktörer i syfte att kunna följa upp att arkitekter och konstruktörer har tagit arbetsmiljöhänsyn. Frågorna behöver anpassas utifrån "disciplin" (A, K, EI, Mark, VS, Vent mm). I arbetet bevakas den nya checklista "Projektera för en god arbetsmiljö" som Arbetsmiljöverket håller på att ta fram, vilken ev. kan hänvisas till. <i>(denna kom från engagerad beställare)</i>



Analysera och omarbета standarder & guider utifrån Arbetsmiljöverkets reviderade regelstruktur	
3.11 Analysera beslutad regelförnyelse	Analysera hur regelförnyelsen inkl. "Bygg-häftet" påverkar HN:s A-sätt.
3.12 Revidera i de fall HN standard/guide inte möter nya krav	Planera och revidera HN:s A-sätt utifrån regelförnyelsen (oklar omfattning idag)
Omarbета gemensamt arbetssätt/guide till standard & guide	
3.13 Gem. Arbetssätt Byggherre	I dag innehåller gemensamt arbetssätt en mix av skall och goda råd. Då enbart standarder är obligatoriskt för medlemmarna att implementera behöver dessa omarbetas. I samband med omarbetningen bör även standarden & guiden inarbeta ev. nya lagkrav som kommer med nya "bygghäftet" i regelstrukturen.
3.14 Ev. omarbета guider till standarder	I dag har vi guider för Formkonstruktioner, Lossning och Projektering. Ev. omarbета dessa till standarder (inte med i tidplan)
3.15 Bevaka nya krav i Eus Taxonomi resp. Bankinitiativet	Följ arbetet i syfte att identifiera hur dessa krav skulle kunna "utnyttjas" i syfte att driva på arbetsmiljöarbetet i branschen.

Aktiviteter som parkeras alternativt inte genomförs:

Riskområden med potentiella dödsfall som parkeras tillsvidare: Losshållning (sprängning), Brand och övriga temporära konstruktioner

Generella arbetssätt som parkeras tillsvidare: Isolera risker med avspärningar och kommunikation (skyltning)

Områden utanför färdplanen: Kvarts och vibrationer

FOKUSOMRÅDE 4 ENGAGERAD BESTÄLLARE

Tabellen nedan beskriver de utvecklingsprojekt som planeras inom fokusområde Engagerad beställare.

Årligen genomförs ett seminarium med temat "Engagerad beställare" i syfte att inspirera hur beställare i alla led (byggherre, entreprenör & underentreprenör) arbetar. Denna aktivitet har utelämnats i tabellen nedan.

Aktivitet	Beskrivning
4.1 Inventera och sammanställa goda exempel på hur man arbetar med arbetsmiljö som beställare (byggherre/ entreprenör)	<p>Inventera bland medlemmarna och andra branscher hur de arbetar som beställare idag och sammanställa goda exempel utifrån dessa. Hur arbetar man med exempelvis med att välja lämplig leverantör, urval och ev. premiering kopplat till arbetsmiljö (t.ex. mjuka parametrar).</p> <p>Exempel på områden att inventera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Att kravställa kring arbetsmiljö i förfrågningsunderlag 2. Offertutvärdering och val av vem man handlar upp 3. Involvering av rätt kompetens under upphandling 4. Uppföljning under genomförandet 5. Utvärdering och erfarenhetsåterföring efter avslutat uppdrag <p>Inventering och sammanställning genomförs inledningsvis utifrån beställarrollen som byggherre. Efter detta görs en bedömning av om inventeringen är tillräcklig även för beställarrollen som entreprenör eller om ytterligare inventering behövs.</p>
4.2 Analysera inventeringen i 4.1, identifiera behov av stöd samt ta fram förslag på prioriterade åtgärder över tid	<p>Resultatet av aktivitet 4.1 analyseras och likheter/olikheter mellan beställare (byggherre, entreprenör) definieras.</p> <p>Behovet av stöd identifieras avseende kravställning, offertutvärdering, involvering uppföljning och utvärdering (punkterna 1-5 ovan).</p> <p>Ta fram plan för prioriterade åtgärder för hur man som beställare, såväl byggherre som entreprenörkan arbeta med kravställning, offertutvärdering, involvering uppföljning och utvärdering</p>
4.3 Genomföra plan för prioriterade åtgärder	<p>Utifrån plan för prioriterade åtgärder i 4.2 uppdatera aktivitetsplanen.</p>