



# Protokoll från möte med Strategiska Rådet Skolan för Kemi, bioteknologi och hälsa, CBH,

Tid: 2020-12-17 , kl. 09.00-11.00

Plats: Zoom

Närvarande: Ordförande

Mikael Lindström, skolchef

Externa representanter

Stefan Östlund, vice rektor globala relationer, KTH

Lärarrepresentanter

My Hedhammar, Proteinvetenskap

Linda Fogelström, Fiber- och Polymerteknologi

Francisco Vilaplana, Kemi

Andrea Eriksson, Medicinteknik och hälsosystem

Representant för teknisk och administrativ personal

Marie Larson, administrativ chef

Maria Orgmetz, utbildningskansliet

Doktorandrepresentant

Jowan Rostami

## 1 Formalia

**Kommande möten VT21**

2021-03-18, 09.00-12.00

2021-06-17, 09.00-12.00

**Övriga frågor**

Vad tar vi med oss i framtiden med erfarenheter av arbetet under Covid?

**Föregående protokoll**

Strategiska rådet har under året varit ett mycket bra bollplank! Mycket av det vi tog upp på septembermötet fanns med i diskussionen med rektor i oktober och låg till grund till VP2021.

De viktigaste strategifrågorna har kommit in i VP2021, både diskussionen om SciLife, Flemingsberg och KTH syd. Fakultetsfinansiering - ett uppdrag att titta på basfinansieringen

Rektor ska även se över det skolgemensamma verksamhetsstödet, GVS.

Online kursen writing scientific paper var mycket uppskattad

## 2 Verksamhetsuppdatering

Mikael har haft medarbetarsamtal med rektor för CBH skolan. Rektor har mycket stort förtroende för CBH och tycker att allt fungerar väldigt bra både när det gäller utbildning och forskning på skolan.

Rektor lyfter att hon önskar att vi ser över det strategiska arbetet på institutionsnivå.

Glyko vill bli mer integrerad i skolan, det skulle uppskattas mycket. Man kan kanske göra en lite större institution?

I samband med skolsammanslagningen gjordes de skolgemensamma doktorandtjänsterna

Vi kan se lite mer strategiskt på arbetet inom institutionerna, Speciellt de nya prefekterna är lite osäkra gällande det strategiska arbetet för institutionen.

Vår GRU tilldelning för 2021 är 160 mnkr, vi är den skola som har minst GRU vilket innebär att vi inte får stordriftsfördelar.

Satsningar för senare fördelning 13 mnkr i utbildningssatsningar som e-lärande och Maker Space mm. Det här är en liten omsvängning av rektor att behålla resurser för att kunna ha lite mer styrning på verksamheten.

Vi har utsett Peta Sjölander som samordnare inom Livslångt lärande på CBH skolan med syfte att öka utbildningsutbudet.

Total ersättning (tkr) till skolorna 2021 för utbildning på grundnivå och avancerad nivå för anslags- och betalande studerande (inkl. stipendiater)

Ersättning för utbildning på grund- och avancerad nivå 2021, tkr.	ABE	CBH	EECS	ITM	SCI	Satsningar senare fördelning	Summa
<b>Basmedel</b>	122 726	79 593	140 695	127 125	98 515		568 655
varav programskolmedel (inkl. betalande)	40 723	29 783	53 050	54 115	24 385		202 056
varav producentskolmedel	56 502	34 321	60 390	50 307	51 078		252 598
varav särskilt täckningsbidrag	25 500	15 489	27 255	22 704	23 052		114 000
<b>Strategiska medel (Mk Riktade medel)</b>		3 000		4 457		37 543	45 000
Förstärkning språkmedel				4 457			4 457
Förberedande kurser, utveckling MOOC:s m.m.						4 500	4 500
Maker Space/ Labbmedel		3 000					3 000
Makerspacerelaterad utveckling mm						4 000	4 000
E-lärande m.m., senare fördelning						12 643	12 643
Utbildningssatsningar hållbarhet						700	700
Utbildningssatsningar jämställdhet						700	700
Internationella strategiska satsningar, senare fördelning						2 500	2 500
Återinvestering i KTH:s interna studieavgiftsvsh, senare fördelning						12 500	12 500
<b>Prestationsmedel</b>	126 872	69 092	132 186	108 848	114 148		551 146
varav kursprestationer (lå 19/20 betalande)	126 872	69 092	132 186	108 848	114 148		551 146
<b>Beräknad ersättning för utbildning på grundnivå och avancerad nivå (inkl. betalande)</b>	<b>249 598</b>	<b>151 685</b>	<b>272 881</b>	<b>240 430</b>	<b>212 663</b>		<b>1 164 800</b>
<b>Särskilt stöd</b>							
KTH Flemingsberg, KTH Kista, KTH Södertälje		7 214	8 965	13 097			29 276
<b>Basårsmedel 2021, skolfördelning</b>						42 925	42 925
Livslångt lärande, senare fördelning						10 958	10 958
Kvalitetsmedel, riktad verksamhet betalande	1 040	480	2 430	1 220	470		5 640
Design, förstärkning*	10 000						10 000
Akademiskt ansvariga för regioner	460		320	100	1 260		2 140
Strategiska partneruniversitet - akademiska koordinatörer		200	100	100	50		450
ITM Lärande				21 354			21 354
<b>Summa särskilt stöd</b>	<b>11 500</b>	<b>7 894</b>	<b>11 815</b>	<b>35 871</b>	<b>1 780</b>	<b>91 426</b>	<b>122 743</b>
<b>Beräknad total ersättning</b>	<b>261 098</b>	<b>159 580</b>	<b>284 696</b>	<b>276 301</b>	<b>214 443</b>	<b>128 969</b>	<b>1 287 543</b>

\*V-2016-0475 (160526) - ABE - tillsvidare 5 mkr, men ses över vid ändrade prislappar från regeringen eller nytt resursfördelningsmodell

\*V-2018-1053 (20181219) - 5 mkr extra 2019-2023.

Gemensamma GRU-kostnader

134 000

Totalt fördelat

1 421 543

## FoFu

CBH är den skola som presterar högst inom forskarutbildningen. 62 disputationer under perioden juni-juni. Tilldelningen är lite högre i år

### Prestationstilldelning baserad på forskarexamina (poäng) läsåret 2019/20 (201907-202006 för tilldelning 2021, tkr)

Skola	Totalt antal examina	Totalt antal dr	Antal lic	Antal dr med fg lic	Antal examens-poäng	Korr*	Poäng efter korr*	Tilldelning 2021	2020
ABE	43	29	14	16	28,0		28,0	20 486	17 628
CBH	62	62	0	5	59,5		59,5	43 533	39 521
EECS	71	60	11	15	58,0		58,0	42 436	52 032
ITM	48	46	2	9	42,5		42,5	31 095	20 187
SCI	48	34	14	5	38,5		38,5	28 169	33 550
Summa	272	231	41	50	226,5	0,0	226,5	165 720	162 919

### Prestationstilldelning baserad på externa forskningsintäkter läsåret 2019/20 för tilldelning 2021, tkr

SKOLA	Läsår									Tilldelning
	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2017	2018	2019	2020	2021
ABE	216 929	236 293	245 926	257 802	243 374	5 804	6 115	6 254	6 199	5 825
CBH	471 334	510 237	533 097	568 673	564 742	12 611	13 203	13 557	13 674	13 517
EECS	453 714	450 351	428 475	482 957	512 155	12 140	11 654	10 896	11 613	12 259
ITM	183 723	213 812	209 312	219 062	244 984	4 916	5 533	5 323	5 268	5 864
SCI	357 224	361 453	386 454	415 007	420 780	9 558	9 353	9 828	9 979	10 072
Summa	1 682 923	1 772 145	1 803 265	1 943 501	1 986 035	45 029	45 858	45 858	46 733	47 537

### Prestationstilldelning – Tidskriftsindikator 2021

Belopp att fördela INKI FOL-omfattning.

Skola	Fördelnings-indikator	Tilldelning 2021
ABE	85,32	2 478
CBH	153,88	4 470
EECS	261,62	7 599
ITM	113,02	3 283
SCI	197,35	5 733
Summa	811,17	23 563

### Skolspecifika satsningar

PUSH är ett nytt centrum för produktion, användning och lagring av vätgas

VP 2021	Centrum för Production, Use and Storage of Hydrogen (PUSH), 1 mnkr /år i fem år	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000
---------	---	-------	-------	-------	-------	-------

VP 2021	Startbidrag fakultetstjänster, 2 mnkr/år i fyra år					
---------	--	--	--	--	--	--

## Prioriterade fakultetstjänster 2021

### VP 2021 – Startbidrag för nya och befintliga läraranställningar 2 mnkr/år i fyra år

1. Biokatalys för grön kemi
2. Genteknologi med inriktning mot molekylär programmering – lektor (GTE)
3. Fysikalisk kemi – professor (CHE)
4. Preklinisk proteomik – lektor (PRO)

### MTH (inkl. myndighetskapitalsatsning):

1. Medicinsk informatik – biträdande lektor/lektor (MTH)
2. Imaging/machine learning eller neuronik – biträdande lektor/lektor (MTH)

Prioriteringarna styrs av interna behov. Vi vet inte när ERC kommer så det är svårt att planera för det. Ett förslag är att de ligger helt separat och vi kan ha en mer aktiv diskussion med KTH ledning.

Genomgång av CBHs pågående rekryteringsärenden

Vi har anställt professor Tuuli Lappalainen i Genomik med 50% som NGI Director med startbidrag från SFO

Adjunkter - vi får anställa adjunkter för basår och förberedande utbildning. Önskemålet för övrigt är att ha lektorer i undervisningen.

**CBH skolan kommer under VT21 att arrangera en workshop för samtliga chefer i inkluderande ledarskap** i form av 3 seminarier och vi uppmanar alla chefer på alla nivåer att delta

#### Seminarium 1

En heldag 26-28 april, kl. 09.00-16.00

- Grundläggande kunskap för gemensam kunskapsplattform, definitioner och begrepp – jämställdhet, jämlikhet, mångfald, intersektionalitet, jämställdhetsintegrering och genus
- Ledning och styrning – med fokus på chefens roll och ansvar. Chefen som kulturbärare
- Organisationskultur - belysning av styrdokument externa som politiska mål och lagstiftning. Ett jämfällt KTH och KTHs värdegrund. Genusmedvetenhet, kulturens innehåll och uttryck.

#### Seminarium 2

En heldag 26-28 maj, kl.09.00-16.00

- Forskning om kvinnor/män och ledarskap ur ett mångfalds- och genusperspektiv
- Genusordningen som hinder för innovation och verksamhetsutveckling
- Att leda förändring och hantera motstånd. Makt och kommunikation

#### Seminarium 3

En heldag 21-23 juni, kl.09.00-16.00

- Personligt ledarskap utifrån de kunskaper vi tillägnat oss
- Mångfalds- och genusmedvetenhet i mitt handlande som chef
- Handlingsplan och statement för nästa steg i ledarrollen
- Utvärdering och avslutning

**Vi kommer även att hålla en JML - Utbildning för verksamhetsstödet i mars och april 2021**

- Vad innebär sexuella trakasserier och hur vi ska agera när det uppstår
- Vikten av att jobba med jargonger och attityder för att förebygga uppkomsten av kränkningar och trakasserier
- De vanligaste härskarteknikerna. Härskartekniker är ett sätt att hävda sig själv, behålla och skaffa sig makt genom att trycka ner andra människor, ett sätt att upprätthålla och återskapa ojämställdhet – ofta omedvetet.

### 3 Rapport från CBH skolkollegium

Cristina Al-Khalili Szigyarto ordförande i CBH Skolkollegium och Torbjörn Pettersson vice ordförande

Vi har arrangerat 2 skolkollegium på CBH under 2020 med olika teman

4/9

- rekrytering och karriärutveckling
- Research funding
- KTHs hållbarhetsmål

15/12

- Perspektiv på utbildningen under pandemin
- Support för extern finansiering

#### **Rekrytering och karriärutveckling**

Det har varit mycket diskussioner kring olika delar av rekryteringsprocessen och många är oroliga för att man tappar bra kandidater  
Skolkollegiet lämnar underlag från diskussionerna till Strategiska rådet och FFA

Skolkollegiets roll är att lyfta olika frågor och diskutera dem. Det kan vara svårt att veta på vilken nivå diskussionerna ska läggas

Det vore bra om vi kan starta en arbetsgrupp med deltagare från skolkollegiet, strategiska rådet och FFA. Christina har pratat med Amelie

Det som gör att vi är långsamma i rekryteringsprocessen beror ofta på att vi gör ett dåligt förarbete i den första fasen. Mycket av det praktiska arbetet borde göras innan processen startar - alla administrativa förberedelse och beskrivningar, en lista på sakkunniga etc. När de sakkunniga får handlingarna kan man redan då meddela när evalueringsmötet ska vara. Självva rekryteringsprocessen kan vi inte stressa igenom.

#### **Sustainable research funding**

Finns ingen kontinuitet och det är för lite finansiering  
Vad kan vi göra för att göra det bättre?

Vi har diskuterat processen kring forskningsfinansiering  
Vilka verktyg och kompetens är det vi behöver?  
Vi har tittat på:

strategiska frågor:

- Finansiärerna har utlysningar som tacklar mycket stora frågor och vi önskar göra samansökningar över skolan
- Fokusera på kvalitet istället för publication rate
- Finns det möjlighet att lobba med de olika finansiärerna för att öka donationer och grants till KTH? De stora forskningsländerna träffar EU kommissionärer och diskuterar aktuella forskningsfrågor
- Öka KTHs interna funding
- Har vi en väldigt stor fakultet måste pengarna delas på flera. Ska man begränsa fakulteten för att öka tilldelningen?

Förslag att skolchefen deltar i ett skolkollegium för att ta upp aktuella och relevanta frågor och förklara hur det fungerar och hur skolledningen/KTH tänker i aktuella frågor

Stöd vid forskningsansökningsskrivningar:

- CBH skolan behöver en koordinator för forskningsansökningar
- En del forskare är väldigt duktiga på att skriva ansökningar och vi kan använda dem internt i den rollen för att bidra till skrivandet och att koordinera ansökningarna
- Om vi kan hjälpas åt är det större chans man skickar in ansökningar som bli godkända – det har lyfts upp av flera forskare

- Det vetenskapliga innehållet kan behöva bollas
- Göra en lista på aktuella finansiärer med uppdaterade deadlines
- Kurser hur man skriver framgångsrika forskningsansökningar - Christina lyfter frågan i olika forum. Är även en fråga för fakultetsrådet
- Administrativa stödet under skrivandet och rapporteringen - diskutera vilket stöd man kan behöva och vad man kan få
- Diskussionen om avtalen. Man önskar att det ska finnas tillgängliga mallar för avtalen som KTH erbjuder
- Administrativa stödet - vågar inte stå som koordinatörer för EU projekt då man inte vet hur man ska hantera det

#### **Kommande Skolkollegiemöten under VT 21**

17/2-21 09.00-11.00 (kan komma att flyttas till eftermiddagen)

20/5-21 13.00-15.00

## **4 Verksamhetsplanen 2021**

### **KTHs fyra pelare:**

- Internationalisering
- Digitalisering
- Hållbarhet
- Jämställdhet

### **Uppdrag och aktiviteter 2021:**

- Operationalisering av digitaliseringspolicyn
- Struktur/organisation för portföljstyrgrupp
- Fortsatt arbete Stockholm trio
- Implementering av "EU-strategin" HEU
- Hållbarhet/jämställdhet integrerat i verksamheten

### **Fokusområden:**

- Framtidens lärande och lärarmiljöer
- Konkurrenskraftigt KTH med världsledande forskning och innovation
- Effektiva och samordnade styrprocesser

### **Större uppdrag/aktiviteter 2021**

- Etablering av framtidskommissionen
- Kartläggning av utbildningsutbudet (2023 10% nätbaserat)
- Behörighetsgivande utb. – ökad samordning och alla som *campusbaserad utbildning med betydande delar av nätbaserade inslag fr.o.m. 2022*
- Öka utbildningsutbud inom livslångt lärande (2023 – 20%)
- En ingång / single Point of contact – uppdragsutbildning
- Kompetens- och ledarskapsutveckling
- RAE – strategiska diskussioner – KTH:s position i världen
- Förberedande uppdrag – etablering av mångvetenskapliga miljöer inkl. rekrytering av forskare
- Etablering av nya universitetspartnerskap – Nordamerika, Storbritannien och Sydkorea
- Extern genomlysning av strategiska partnerskap
- Forskningsmedel – fördelning mellan könen
- Översyn av KTH:s styrprocesser, ledningssystem och årliga processer
- Utveckling av resursfördelningsmodeller
- Processer/principer centrumbildning
- (Verksamhetsanalys av KTH:s fem campus)
- Lokalkostnader och långsiktig lokalförsörjningsplan

### **Övrigt:**

- ITM lärande: Medieproduktion och Vetenskapens hus
- Säkerhets- och säkerhetsskyddsarbete: översyn

### Strategiska satsningar

- Etablering av mångvetenskapliga miljöer (förberedelse, medel år 2022)
- Forskningsinfrastrukturer (20 mnkr. Avskrivningskostnad 2021 ca 4 mnkr)
- Befintliga och nya universitetspartnerskap (5 mnkr)
- *(Doktorandprogram - universitetspartnerskap)*
- Impact-ansvariga (3 mnkr)
- RAE (förlängning från 2020)
- Utbildningsatsningar hållbarhet (1 mnkr) och jämställdhet (1 mnkr)
- Makerspacerelaterad utveckling m.m.: 4 mnkr
- Digitalt lärande (tidigare e-lärande): 12,6 mnkr
- Förberedande utbildning: 4,5 mnkr
- Skolspecifika satsningar inkl. samfinansiering (belopp kommer i skolbilagor)
- Återinvestering studieavgifter (ackumulerat ca 35 mnkr)
- "Mellanskillnad" GRU-anslag 2021/2023 (84 mnkr) OBS, dels reserverade för överproduktion

### Gruppdiskussioner angående fokusområden:

#### Grupp 1

Mikael Lindström, skolchef  
Linda Fogelström, Fiber- och Polymerteknologi  
Andrea Eriksson, Medicinteknik och hälsosystem  
Maria Orgmetz, utbildningskansliet

#### Grupp 2

Stefan Östlund, vice rektor globala relationer, KTH  
Francisco Vilaplana, Kemi  
Marie Larson, administrativ chef  
Jowan Rostami, doktorandrepresentant

### Framtidens lärande och lärmiljöer (2.3)

#### Grupp 1:

Begeistrad att vi gör en digital undervisning nu och det här är en mycket större undervisning än att bara föreläsa på zoom

Studenterna är glada för det pga. den rådande situationen. ITM skolan annonserar efter en resurs att bygga upp det digitala lärandet

En lite speciell situation just nu eftersom allt behöver vara digitalt och man får en dålig känsla för om studenterna är med eller inte

Digitalt lärande - vad tänker man med det? Gäller det studenter i andra länder? hela kurser eller delar av kurser?

Kan bli dålig studiemiljö med enbart digital utbildning. Lärmiljöer - studenter lär av varandra och det är en stor del att man fysiskt ses och lär av varandra

En del studenter har inte den hemmiljön som borgar för en bra studiemiljö om alla är på campus i en föreläsningssal är det mer lika förutsättningar. Studenter vill gärna att vi fortsätter att spela in föreläsningarna

Om man tittar på framtiden, ungdomar idag har redan väldigt mycket digitalt lärande på gymnasiet och i grundskolan.

Vi måste verkligen fundera på hur vi ska göra framåt. Nu blev vi tvungna att lösa alltid digitalt pga. rådande förutsättningar.

Vi måste ha en plan hur man tekniskt kan lösa det för olika lärare om det ska göras. Jättebra om man kan få in vissa delar digitalt inspelade

Studenterna kan jobba med de inspelade delarna mer som en interaktiv lärobok och sedan kan man jobba med förståendet

På gymnasiet lämnar man in sina uppgifter digitalt redan idag via utdelade datorer. Många praktiska delar vid zoom-examinationer som behöver lösas

Vad är det egentligen man examinerar? Är det att man kan saker utantill?  
En arbetssituation är inte att du inte får ta hjälp av andra.

### **Grupp 2:**

Master studenters inspelade lektioner har varit väldigt uppskattat

Om man ska ha distansundervisning är det viktigt att hitta en gemenskap och se ur man kan bygga det. Kanske gemensamma specifika frågor efter lektionen att diskutera kring

Examination - kontinuerliga examinationsmoment och inlämningsfrågor eller quiz

Svårt att upptäcka fusk vid zoom tenta

Viktigt med tydlig information vid distansundervisning och examination.

Naturligt att byta från klassundervisning till virtuell. Största problemet var att studenterna känner sig isolerade och inte kan träffas

Kan spela in rent teoretiska delar av föreläsningarna och använda tiden i klassrummen för tasks, laborationer, och diskussioner

Viktigt att låta detta ta lite tid och att vi låter hela verksamheten att delta och lyfta sig

Vi får inte överskatta det digitala - det måste vara intressant, socialt och verksamhetsplanen är ganska svag när det gäller digitalisering

KI har speciella kursadministratörer som jobbar i varje kurs. De lägger en dag i veckan på varje kurs för att hjälpa till med Canvas och administrationen kring kursen

Vad är ett verksamhetsstöd och vad stöttar oss lärare?

Digital examination - vi hade ett projekt som gick i stå pga. pandemin. Vi kan ta in våra scannade tentor i Canvas för att rätta dem

Lyft upp de viktiga, konkreta punkterna i VP och pricka av att de blir gjorda.

Gör klart rutiner för den digitala examinationen, se till att tentorna kan rättas i Canvas, ge oss verktyg så att vi kan förbättra våra föreläsningar

På adminchefs- och UA nivå har diskuterats hur man måste ställa om verksamhetsstödet för att underlätta det digitala lärandet

Gemensamma möten med admincheferna och avdelningscheferna på GVS hur man på riktigt kan underlätta digitaliseringen av undervisningen

Har man inte resurser centralt att stötta lärarna i det här arbetet? vi måste se vilka resurser som krävs - har vi dem redan eller behöver vi rekrytera nya

Kursexpeditionen måste handfast kunna hjälpa lärarna - vad konkret kan vi göra redan i januari?  
Bara några få administratörer som har fått rättigheter i Canvas

Viktigt att endast prioritera ett par saker / år och se till att de genomförs och vi lärare måste känna att de sakerna har tagits fram av administrationen för att underlätta deras arbete



## **Konkurrenskraftigt KTH med världsledande forskning & innovation (2.4)**

### **Grupp 1:**

Lite orolig när vi gjorde skolreformen, det blev inte klart vad som görs på skolnivå och på central nivå. Ta ett område i taget och jobba färdigt med det, ta en riktning.

För att vara konkurrenskraftiga inom en institution måste man ha det strategiska tänket och långsiktigt se hur man kan komplettera varandra inom olika områden

Idag finns det risk att man konkurrerar med varandra

Det finns så många forskningsfrågor. Det är en balans att det inte får bli toppstyrt - vilka ansökningar som få skickas in.

Ansökningarna måste komma underifrån, utifrån forskarnas idéer, gärna i samarbete

Vi är inte så många på varje institution alla seniorer kan vara med för att få en samsyn och ha bäring på allt för arbetet framåt - ansökningar, rekrytering etc.

Från skolkollegiet fick vi handfasta verktyg

### **Grupp 2:**

En av de viktigaste frågorna vi behöver lösa är att vi som är i fakulteten inte får vår finansiering från centralt håll och man måste hela tiden tänka på hur man ska finansiera sin egen lön och gruppen.

Det är det största hindret som finns på KTH.

Att bygga centra som möter samhällsutmaningar med våra kompetenser inom olika institutionerna och försöka hitta ansökningar inom olika institutioner

Det är egentligen samma sak som utbildningen. Göra prioriteringar - strategier på institutionsnivå

Skicka ett antal prioriterade signaler om KTHs ambition att forskarna får det stöd de behöver för en riktigt bra ansökan

Varför har inte KTH kompetensen att skriva bra ansökningar?

Skriva excellensprogram för PostDocs. Ett par / år för att höja nivån på forskarnas ambitioner att nå ett gemensamt mål

När man tittar på VPs mångvetenskapliga områden - hur har KTH tänkt att detta område ska drivas centralt?

Det ska utredas om det ska vara en centrumbildning eller annat form. Mångvetenskapligt tar man in många discipliner. KTHs styrelse har lyft frågan

Kan göra ett brett tema med detta fokus - finns ingen tanke ännu det ska utredas

## **Effektiva & samordnade styrprocesser (2.5)**

### **Grupp 1:**

Generellt kommer man mer och mer i kontakt med tillgodoräknande av kurser utanför KTH - förut var det formulär att fylla i av handledaren men nu är det ett stort dokument som ska fyllas i med mycket information vilket innebär veckor med arbete för handledare, administratörer och studenter

Det finns väldigt mycket administrativa processer för att säkra kvalitén - blir den säkrare? Man litar allt mindre på handledarens förmåga

positivt exempel - Viktoria Bylund avtalskoordinator, det är ett stort plus att hon kan hjälpa till och rodda arbetet

negativ - det känns som att HR inte vågar fatta beslut, det blir mer styrning och administration för att man är rädd att fatta fel beslut. Krävs sjukt mycket administration för väldigt små beslut t ex att ta in en granskare. Enskilda beslut och administrativa regler som endast gäller för KTH. Man är mer mån om att inte göra fel än glad över att göra rätt

### **Grupp 2:**

Det står uttryckligt i VP att vi ska jobba med de här frågorna. KTH har fullt av egna regler och rutiner.

Vi har nu ett nära samarbete med GVS och vi måste hitta bättre samarbetsformer

Vi har väldigt olika arbetsformer och rutiner och vi måste identifiera det som är mest tidskrävande, mäta verkningsgraden av det arbete vi lägger in mot vad vi får ut av det.

Det finns idag ingen bra ansvarsfördelning

Vi får alla en mängd styrdokument och riktlinjer för varje arbetsmoment.

Vi måste bedöma hur vi ska göra rätt saker

Vi måste fokusera på att göra rätt saker istället för att göra rätt!

Vid utformningen av processerna måste vi tänka på vad KTH gör - är vi ett universitet eller en högskoleförordning

Vi måste helt byta tänk.

Synpunkten om kursadministratör/hjälp med t ex Canvas är väldigt viktig för att avlasta oss lärare.

Förtroende - roller - ansvar mellan GVS och skolorna men vi måste också jobba med det inom skolorna. Vi måste kunna lita på att man gör rätt och att man gör rätt saker.

Hur gör vi våra processer smartare så att de tar mindre tid från alla inblandade?

Man kan gnälla ett tag men sedan gäller det att hitta lösningar. Det är bra att vi får med skolkollegiet och får input från dem

Övrig fråga - när man ska planera lokaler - det tar väldigt lång tid och det är oklart vem som ska göra vad och hur vi kan kvalitetssäkra det som görs. Vi måste jobba med lokalförsörjningsplanen